

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения \_\_\_\_\_

Специальность Бухгалтерский учет, анализ и аудит \_\_\_\_\_

Кафедра Экономики \_\_\_\_\_

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы

Учет заработной платы на примере предприятия «Томский сервисный центр»

УДК\_657.471.12:338.46:004

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З– 3Б11	Семчук Т.В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Золотарева Г.А.	к.э. н		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Нат Владимировна	К. ф. н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	Д. э. н.		

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	<i>Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.</i>
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
	профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально–экономической эффективности, рисков и возможных социально–экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово–хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения \_\_\_\_\_

Специальность Бухгалтерский учет, анализ и аудит \_\_\_\_\_

Кафедра Экономики \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломной работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3– 3Б11	Семчук Т.В.

Тема работы:

Учета заработной платы на примере предприятия ООО «Томский сервисный центр».

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№899/с от 09.02.2016
---	----------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2016
--	------------

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p><b>Исходные данные к работе</b> <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Финансовая отчетность предприятия ООО «Томский сервисный центр, интернет–ресурсы, учебная литература и периодические издания, научные статьи.</p>
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b> <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>1. Описать понятие формы и системы оплаты труда; 2. Выявить особенности бухгалтерского учета оплаты труда и порядок её начисления; 3. Исследовать состояние бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»; 4. Разработать рекомендации по оптимизации учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр».</p>
<p><b>Перечень графического материала</b> <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	
<p><b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> <i>(с указанием разделов)</i></p>	
Раздел	Консультант

по социальной ответственности	В.В. Черепанова
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
1. Понятие формы и системы оплаты труда	3. Состояние бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»
2. Особенности бухгалтерского учета оплаты труда и порядок её начисления	4. Разработать рекомендации по оптимизации учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016
--	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Золотарева Г.А	канд. экон. наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3– 3Б11	Семчук Т.В.		

## Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 97 страниц, 3 рисунка, 20 таблиц, 68 использованных источников, 4 приложения.

Ключевые слова: труд, заработная плата, бухгалтерский учет, трудовой кодекс, система оплаты труда, форма оплаты труда, элементы оплаты труда

Объектом исследования является существующая и регламентированная Российским законодательством система бухгалтерского учета труда и заработной платы.

Цель работы – исследовать особенности учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»

В процессе исследования проводилось изучение теоретических основ бухгалтерского учета труда и заработной платы, исследовано состояние бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр», изучены достоинства и недостатки ведения бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»

В результате исследования предложены рекомендации по оптимизации учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»

Основные конструктивные, технологические и технико–эксплуатационные характеристики

Степень внедрения: Предложенные в работе мероприятия приняты к рассмотрению руководством предприятия ООО «Томский сервисный центр»

Область применения: в коммерческой деятельности предприятия при организации процесса бухгалтерского учета труда и заработной платы

Экономическая эффективность/ значимость работы реализация предложений позволит оптимизировать оперативности и своевременности получению заработной платы персоналом предприятия и усилит трудовую и бухгалтерскую дисциплину

В будущем планируется осуществлении оптимизации бухгалтерского учета труда и заработной платы на основе предложенных рекомендаций

## Определения

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Заработанная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц (год), который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд.

Первичные учётные документы – это оправдательные документы, которыми должны оформляться все хозяйственные операции, проводимые организацией, составляемые в момент совершения хозяйственной операции или сразу после её завершения и удостоверяющие факт совершения соответствующей операции, на основании которых ведется бухгалтерский учёт.

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Сдельная заработная плата – это оплата труда за определенные нормированные показатели выработки и времени.

Синтетический учёт – учёт обобщённых данных бухгалтерского учёта о видах имущества, обязательств и хозяйственных операций по определённым экономическим признакам, который ведётся на синтетических счетах бухгалтерского учёта

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – бухгалтерский счет общего плана счетов, предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда,

премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно–климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Учетная политика – совокупность способов ведения бухгалтерского учета – первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности.

## Обозначения и сокращения

КСО – корпоративная социальная ответственность

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ТСЦ – Томский сервисный центр

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

НДС – налог на добавленную стоимость

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФЗ РФ – Федеральный закон Российской Федерации

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	11
1 Теоретические основы бухгалтерского учета труда и заработной платы	14
1.1 Понятие оплаты труда, ее формы и системы	14
1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда	26
1.3 Учет и порядок оплаты труда	34
1.4 Учет и порядок удержаний из заработной платы	38
2 Анализ и учет трудовых ресурсов предприятия ООО «Томский сервисный центр»	45
2.1. Экономическая характеристика ООО «Томский сервисный центр»	45
2.2 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии	52
2.3 Документальное оформление учета расчетов с персоналом по оплате труда	67
3 Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета труда и заработной платы	72
4 Анализ корпоративной социальной ответственности предприятия ООО «Томский сервисный центр»	80
Заключение	89
Список использованных источников и литературы	95
Приложение А Бухгалтерский баланс на 1 января 2016 год	103
Приложение Б Бухгалтерский баланс на 1 января 2015 год	105
Приложение В Бухгалтерский баланс на 1 января 2014 год	107
Приложение Г Лицевой счет работника предприятия	109

## ВВЕДЕНИЕ

В бухгалтерском учете оплаты труда присутствуют свои особенности, которые во многом связаны со спецификой данного участка бухгалтерского учета в организациях различных форм собственности. Учет оплаты труда по праву является одним из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Заработная плата является основным источником дохода рабочих и служащих. С другой стороны, она помогает осуществлять контроль за мерой труда и потребления. В результате заработную плату можно использовать в качестве основного экономического рычага управления экономикой предприятия. В бухгалтерском учете оплаты труда имеется целый ряд особенностей. Таким особенностями являются большое количество нормативных актов и документов, ежемесячный характер выплаты, а также определение минимального размера заработной платы и начисление налогов.

За последние годы законодательство по учету оплаты труда непрерывно совершенствуется. Ежегодно появляются новые документы и инструкции, касающиеся расчетов по оплате труда на предприятиях всех форм собственности. Все это приводит к тому, что расчеты усложняются, трудоемкость бухгалтерского учета увеличивается. В связи с этим, нововведения в бухгалтерском учете оплаты труда персонала, которые произойдут в 2016 году, требуют подробного рассмотрения и соответствующих разъяснений.

Учёт труда и расчёты по его оплате считается одним из трудоемких участков бухгалтерской работы. Это связано с многообразием используемых на предприятии форм и систем оплаты труда, большим количеством используемых форм первичных документов, особенности методики некоторых расчётов, сжатыми сроками выдачи заработной платы работникам, дефицитом средств механизации обработки этих сведений. При этом во всех случаях данный участок работы должен гарантировать достоверность и оперативность

табельного учёта личного состава организации; правильное и своевременное начисление заработной платы.

Учет оплаты труда по праву является одним из центральных мест во всей системе учета на предприятии. В бухгалтерском учете оплаты труда присутствуют свои особенности, которые во многом связаны со спецификой и формой собственности предприятия, требующие более конкретизированного и детального изучения данного участка бухгалтерского учета, что и определяет степень актуальности выбранной темы.

Степень разработанности проблемы. В современной экономической литературе немало содержательных работ учёных экономистов, которое обращали свои труды к сложнейшим вопросам бухгалтерского учета труда и заработной платы, среди которых можно выделить: Алибекова З.А., Березняк Е.Е., Гаврилова О.В., Дубелевич А., Ефремова Е.А., Исаева Т.А., Калинин А.В., Кек–Манджиева З.В., Кобылинская С.В., Колосова О.Г., Кромов С.А., Курбангалеева О.А., Лямкин И.В., Максименкова Е.А., Молчанова В.В., Николаевская М.Л., Парушина Н.В., Потеев А.Т., Сабетова Т.В., Савельева Е.А., Федосеева Ю.А., Халитова Л.Р., Чекмарев О.П., Черникова Е.В., Эрдынеева Ж.Д. Диденко Ю.С., Лепехина Д.А., Яшкова Т.С., Стародубцева В.К. и др.

Целью настоящей дипломной работы является – исследовать особенности учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр».

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

1. Описать понятие формы и системы оплаты труда;
2. Выявить особенности бухгалтерского учета оплаты труда и порядок её начисления;
3. Исследовать состояние бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр»;
4. Разработать рекомендации по оптимизации учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр».

Объектом исследования является существующая и регламентированная Российским законодательством система бухгалтерского учета труда и заработной платы.

Предметом исследования является особенность организации и состояния бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр».

Теоретической основой исследования послужили труды ведущих отечественных экономистов в сфере учета и анализа основных средств, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, нормативно-справочные материалы, внутренние нормативные документы предприятия, данные финансовой отчетности, а также аналитические и информационные материалы.

При написании дипломной работы использованы следующие методы: логический анализ, системный подход, аналитический, статистический, сравнительный, метод построения аналитических таблиц и другие методы.

Практическая значимость исследования: предложенные методические рекомендации в области учета и использования труда и заработной платы могут успешно применяться в практике исследуемого предприятия, а так же других предприятий данной отрасли.

Структура работы состоит из введения, трех глав и заключения. В первой главе рассматриваются теоретические основы бухгалтерского учета труда и заработной платы. Во второй главе исследованы анализ и учет Трудовых ресурсов предприятия ООО «Томский сервисный центр». В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Томский сервисный центр».

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1 Понятие оплаты труда, ее формы и системы

Расчет с персоналом по оплате труда – это сложный процесс, требующий значительных усилий со стороны финансового персонала компании. Достаточно вспомнить, сколько времени и сил уходит на то, чтобы правильно рассчитать все выплаты и удержания в структуре оплаты труда сотрудников, точно определить величину налоговых вычетов, начислить и уплатить социальные взносы и налоги, своевременно подготовить и сдать обязательную квартальную и годовую отчетность [49, С. 2].

Оплата труда – это вознаграждение работника за выполнение трудовой функции. Размер оплаты труда определяется не только квалификацией работника и количеством отработанного времени, но и сложностью, качеством и условиями труда, а также наличием доплат и надбавок компенсационного характера. Многие работодатели повышают оплату труда работников за счет стимулирующих выплат (премий) [52, С. 161].

Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены главой 21 Трудового кодекса РФ [1]. Статьи 153–158 охватывают все вопросы, касающиеся порядка, места и сроков выплаты заработной платы, применения всех доступных систем оплаты труда, а также принципов начисления зарплаты работникам, трудящимся в особых условиях – сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при освоении новых производств и т. д.

Согласно ст. 129 Трудового Кодекса РФ, заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Таким образом, под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за

выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Под элементами организации оплаты труда следует понимать совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда на предприятии. В современной литературе существуют различные подходы к определению состава элементов организации оплаты труда на предприятии (см. табл. 1).

Таблица 1 – Элементы оплаты труда [Составлено автором по 27, С. 3]

№	Элементы	№	Элементы
1	разработка форм и систем оплаты труда	6	установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки
2	группировка различных видов работ в разряды и установление тарифной сетки	7	формирование труда
3	разработка системы стимулирования	8	определение размеров социальных выплат
4	разработка норм и нормативов по труду	9	выявление рыночных ставок заработной платы за работы
5	установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок	10	установление минимального уровня заработной платы

Выделение элементов организации оплаты труда на предприятии порождает проблемы их идентификации.

На основании практики, внешних и внутренних факторов влияющих на производство в настоящее время, выделяют также основные принципы оплаты труда (см. табл. 2).

Таблица 2 – Принципы оплаты труда [Составлено автором по 27, С. 5]

№	Принципы	№	Принципы
1	соответствие заработной платы трудовому вкладу и условиям труда работника	9	социальное равенство в оплате труда
2	воздействие спроса и предложения на рынке труда	10	простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труд
3	принцип эффективности	11	принцип справедливости

Окончание Таблицы 2 – Принципы оплаты труда[Составлено автором по 27, С. 5]

№	Принципы	№	Принципы
4	учет мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей персонала, выявление и устранение демотивирующих факторов	12	материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда
5	соответствие роста заработной платы и роста производительности труда	13	неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы
6	соответствие системы оплаты труда ценностям и корпоративной культуре	14	соответствие требованиям законодательства
7	учет этапа жизненного цикла компании	15	недопущение дискриминации в сфере оплаты труда
8	учет конъюнктуры рынка труда	16	совместимость интересов субъектов рыночной экономики

Проблема определения факторов оплаты труда осложняется их многообразием, что приводит к необходимости группировки данных факторов, в результате чего возникает необходимость как с набором факторов, так и с их распределением.

Считается общепризнанным, что существуют только две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Иногда некоторые специалисты стремятся дополнить их третьей, так называемой бестарифной, системой оплаты труда, что представляется неверным по следующим причинам[53, С.20]:

1) форма оплаты, как таковая, представляет собой основной принцип, базовый механизм – с характерными отличиями – начисления заработной платы. В случае бестарифного подхода данный принцип не определяется четко и бесспорно;

2) бестарифный подход зачастую трактуется как «оплата по возможностям» или базируется на оценке результатов работы сотрудников отдельным специалистом, что предполагает определенный субъективизм и делает такой подход похожим на бригадную систему оплаты труда (будет рассматриваться ниже).

Таким образом, будем исходить из того, что в настоящее время имеются две основополагающих формы начисления заработной платы.

*Повременная форма заработной платы* – это такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален отработанному им времени[46, С.303].

То есть принципиальный механизм, определяющий форму данной заработной платы, ориентирован на учет рабочего времени.

Статья 99 ТК РФ определяет рамки и правила переработки: сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ производится оплата сверхурочной работы следующим образом: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К основным достоинствам повременной формы заработной платы относятся следующие[49, С.21]:

1. Простота расчета. Финансовые службы предприятий обычно не испытывают затруднений при начислении зарплаты по такой форме. Учитываются всего два показателя – объем отработанного времени и часовая тарифная ставка;

2. Достаточно стабильное качество труда. Поскольку работник не

мотивирован на повышение производительности, он уделяет должное внимание качеству выполняемых функций. Поэтому результаты труда при повременной форме оцениваются как более качественные и выверенные;

3. Стабильность получаемого дохода и уверенность в гарантированном размере оплаты;

4. Иногда к называемым преимуществам относят стремление человека повысить свою квалификацию, потому что именно таким образом он сможет увеличить свою часовую тарифную ставку и, как следствие, размер оплаты.

К основным недостаткам повременной формы следует отнести следующее.

1. Отсутствие заинтересованности в повышении производительности труда. Поскольку оплата производится только за отработанное время.

2. Для многих индивидов повременная форма оплаты является побуждением для изображения «видимости работы». Если отсутствует четкая система оценки трудовых результатов, или она затруднена, такие люди с удовольствием начинают непродуктивно расходовать рабочее время, а именно: на чай–кофе, разговоры, перекуры, интернет и т. д.

3. Отсутствие зависимости размера оплаты от самого человека. То есть человек при повременной оплате находится в условиях, когда не может повлиять на увеличение ее размера.

Повременная оплата труда в современных условиях имеет, пожалуй, не меньшее распространение, чем сдельная. Потому, что существует множество трудовых и производственных процессов, при которых повышение производительности труда или невозможно (например, аппаратные процессы, динамика поточных линий), или трудно оценить (многие процессы управления), или оно само по себе не является приоритетной задачей[49, С.22].

*Сдельная форма заработной платы – такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.*

За каждую единицу изготовленной продукции при данной форме предусмотрено конкретное фиксированное финансовое вознаграждение.

Таким образом, принципиальный механизм, определяющий форму данной заработной платы, ориентирован на учет готовой продукции или оказанных услуг.

Основными преимуществами сдельной формы оплаты труда считаются следующие[49, С.23]:

1. Всегда стимулирует повышение производительности труда. При переходе с повременной на сдельную форму оплаты может даже наблюдаться скачок производительности, который, по утверждениям некоторых экономистов, – и в зависимости от видов работы – способен дать прирост в сто и более процентов.

2. Заработная плата начинает зависеть от самого сотрудника, индивидуум получает возможности ее регулирования в соответствии с собственными представлениями, нуждами и способностями. Тем самым, заинтересованность в конечном результате повышается.

3. Объемы работ при переходе на сдельную оплату могут выполняться меньшим количеством работников. Тем самым, достигается дополнительная экономия: на перевозке рабочих, обеспеченности инструментом, предоставлении бытовок, организации питания, обеспечении рабочей формой и т. д.

К недостаткам, присущим сдельной форме оплаты труда, относят:

1) повышенную сложность расчета при широкой номенклатуре изготавливаемых изделий;

2) снижение качества, т.к. работник стремится сделать как можно больше;

3) стремление минимизировать затраты времени и усилий на результат труда в условиях, когда отслеживание хода работ со стороны руководства затруднено или не производится.

Необходимо подчеркнуть, что основой расчетов иногда принимается не

время смены, а недельный или месячный фонды времени.

Переход с повременной работы на сдельную, как правило, влечет за собой повышение производительности и, следовательно, повышение размеров выплачиваемой заработной платы. То есть возникает понятие приработка, основанное на сравнении стандартного меньшего размера зарплаты и вновь получаемого большего. Приработок в данном случае аналогичен понятию приращения средств, только в отношении получаемой заработной платы.

*Приработок* – полученный работником дополнительный объем заработной платы, выражающийся разницей стандартного (предполагаемого, запланированного) ее размера и реально полученного за повышенные личные трудовые показатели.

В целях сохранения преимуществ форм заработной платы и минимизации их недостатков были разработаны так называемые *системы заработных плат*.

Формирование тех или иных систем оплаты труда явилось выражением желания управленцев максимально эффективно, с наибольшей выгодой для организации, реализовать кадровый потенциал сотрудников. Самых систем оплаты труда достаточно много. Их разнообразие отражает как специфику тех или иных производств, так и желание сосредоточить усилия на достижении приоритетных целей.

*Под системой зарплаты* понимается определенный специфический механизм ее начисления (расчета), базирующийся в своей основе на одной из форм зарплаты, реже – на обеих, и ориентированный на повышение мотивации в достижении тех трудовых показателей, которые считаются приоритетными.

*Повременно–премиальная* система оплаты базируется, как ясно из названия, на повременной форме оплаты труда. Основная базовая часть заработка рассчитывается исходя из объема отработанных часов. Кроме этого, выплачивается премия за повышение показателей труда. Премия может начисляться за повышение производительности труда.

Преимуществом повременно–премиальной системы считается то, что она мотивирует повышение производительности, в отличие от чисто повременной

формы зарплаты.

К недостаткам следует отнести то, что работник, заинтересованный в получении как можно большей премии, начинает меньше внимания обращать на качество работы. То есть появляется та же проблема, которая присуща сдельной форме оплаты. То есть при использовании данной системы необходимо должным образом организовать выполнение текущего контроля.

*Повременная система* с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ. Дело в том, что могут встречаться работники с низкой внутренней мотивацией, которые не будут воспринимать повременно–премиальную систему как возможность дополнительного заработка. Более того, они способны демонстрировать «видимость работы», избегая ее реального выполнения, ориентируясь только на минимальный повременный заработок [30, С.90].

Именно для таких категорий работников предусмотрена повременная система с нормированным заданием. Такая система предусматривает, что выплаты за отработанные рабочие часы будут производиться в полном объеме только в том случае, когда имеет место выполнение нормированного задания, т. е. предусмотренного минимально необходимого объема работы.

Основным преимуществом системы с нормированным заданием является то, что она ориентирована на выполнение минимально-достаточного объема работ, необходимого для поддержания бесперебойного производства. К недочетам можно отнести то, что система с отсутствием премиальной составляющей лишена мотивации к повышению производительности.

*Сдельно–премиальная* система оплаты призвана, в первую очередь, избавиться от такого недостатка (или, по крайней мере, максимально снизить его), как недостаточно высокое качество труда. Именно для этого в механизм начисления привносится премиальная составляющая, ориентирующая сотрудника на повышение качества своей работы.

Кроме мотивации качества, сдельно–премиальная система может предусматривать также дополнительное премирование за производительность,

тем самым дважды используя механизм сдельного начисления: через расценку заработной платы и через премиальные выплаты за процентное превышение производительности.

Разработка сдельно–премиальной системы заработной платы должна учитывать специфику производства, для которого она предназначена. Применение той или иной формы премиального начисления, или симбиоза таких форм, должно быть направлено на повышение мотивации достижения тех показателей, которые являются приоритетными в данном процессе выполняемых работ.

*Аккордная система* оплаты труда базируется, по сути, на сдельной форме оплаты. Представляет собой, как правило, разовую выплату оговоренной суммы.

*Аккордная система оплаты – это такая, при которой выплаты заработной платы производятся только после выполнения и сдачи всего предусмотренного объема работ, при этом, если сроки выполнения достаточно длительные, могут выплачиваться авансы, но они составляют лишь очень незначительную часть заработка[49, С.25].*

При данной системе оплаты имеет место договор на определенные объемы работы, с соответствующим оговоренным вознаграждением после завершения. Если необходимо выполнить все объемы в сокращенные сроки, то оплата может возрасти. Дополнительные премии и различные бонусы (за срочность, качество, дополнительные функции) могут иметь место, но обычно крайне редки.

*Сдельно–регрессивная система характеризуется тем, что в ходе ее применения устанавливаются неодинаковые расценки заработной платы за изготовление продукции, зависящие от того, какой объем продукта произведен.*

«Данная система оплаты труда применяется в том случае, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверх-

плановую продукцию и, как следствие, необоснованными затратами на ее хранение. Сдельно–регрессивная система может применяться также с целью ограничения перераспределения объема работ в пользу работников со стажем, чтобы они не получали необоснованного преимущества при распределении работ по сравнению с молодыми работниками, когда ограничены заказы на выпускаемую продукцию» [49, С.25].

Вообще, основанием для применимости сдельно–регрессивной системы являются:

- 1) ограниченный спрос на рынке, при самостоятельной реализации изделий;
- 2) установленный контрактами ограниченный объем производства, который готов закупить клиент в определенный период времени;
- 3) ограниченность площадей промежуточных складов;
- 4) недостаточная потоковая мощность собственной системы реализации и др.

Сдельно–регрессивная система ориентирована на то, чтобы заинтересовать работника производить точно установленный объем изделий.

По аналогии со сдельно–регрессивной системой, *сдельно–прогрессивная* также базируется на различии ставок заработной платы. Ставки будут также различаться в соответствии с объемами выпуска, но по другой зависимости: чем больше объемы производства, тем выше ставка заработной платы. Тем самым, сотрудники заинтересовываются в наиболее высокой производительности. Основанием для применения сдельно–прогрессивной системы оплаты являются следующие причины:

- 1) ненасыщенный спрос рынка;
- 2) желание захвата наибольшего рыночного сектора;
- 3) потребности клиентов (посредников или перекупщиков) не являются удовлетворенными и др.

*При косвенной сдельной системе, работа многих сотрудников оценивается не по объему выпуска, поскольку они не занимаются*

непосредственно изготовлением продукции, а по исполнению ими определенных функций. Сюда можно отнести следующих работников высокой квалификации: наладчиков, ремонтников, инструментальщиков и др. Невозможность учета готовой продукции делает формально неприменимой сдельную форму оплаты, а также перечисленные выше ее системы. Повременная оплата в данном случае также может быть оценена как малоэффективная, так как не мотивирует повышение производительности. В этом случае для работников такого рода применяется косвенная сдельная система.

*Под бригадной системой* оплаты понимается такой механизм заработной платы, при котором заработанные суммы поступают в прямое распоряжение бригадой и распределяются в соответствии с персональным трудовым вкладом каждого работника и по заранее установленному коллективному бригадному соглашению.

Начисление оплаты в бригадах будет определяться спецификой деятельности и может быть в зависимости от этого как повременной, так и сдельной. Бригада может находиться на той или иной форме оплаты как полностью, так и частично: некоторые члены бригады могут находиться на повременной форме оплаты, другие – на сдельной.

Члены бригады, находящиеся на повременной оплате, получают начисление заработной платы пропорционально тарифной ставке, соответствующей присвоенному рабочему тарифному разряду и фактически отработанному времени каждым рабочим. При сдельной оплате – в соответствии с количеством изготовленной продукции и утвержденными расценками по ней. Также при сдельном заработке начисление оплаты часто производится по бригадокомплектам[33, С.137].

*Бригадокомплект – планово–учетная единица результата коллективного труда, представляющая собой совокупность отдельных единичных законченных элементов работы.*

Под элементами работы здесь понимаются отдельные законченные

операции или изготовленные различных видов (наименований) изделия, число которых в бригадокомплекте строго определено.

Распределение общебригадного заработка между работниками производится на основе персонального показателя трудовой деятельности, так называемого КТУ – коэффициента трудового участия.

*Коэффициент трудового участия – количественная оценка меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников.*

Таким образом, каждый из предложенных способов имеет свои недостатки. Специалисты сходятся во мнении, что, учитывая все обстоятельства, наилучшим способом определения КТУ является его начисление именно бригадиром, который способен, в силу своего опыта, учесть все возникающие нюансы рабочих процессов.

Специалистами высказываются мнения, что бригадная система оплаты труда вполне применима для оплаты труда специалистов и линейных руководителей. В этом случае факторы, повышающие и понижающие КТУ, будут модернизированы в соответствии с характером оцениваемой работы.

Таким образом, важнейшим современным аспектом оплаты труда на предприятии является разработка и установление самой системы оплаты труда. Каждое предприятие самостоятельно определяет свою политику в вопросах оплаты труда и стимулировании труда.

Современные разработчики систем оплаты труда, несмотря на разнообразие подходов, едины в том, что:

- тарифно–окладная система оплаты труда очень устарела и не отвечает современным условиям рыночных отношений;
- стимулирующие выплаты должны быть тесно связаны с индивидуальными и коллективными результатами;
- величина стимулирования должна быть значимой и существенной;
- в соответствии с задачами планирования предприятия рост заработной платы должен быть регулируемым относительно роста производительности

труда;

- система стимулирования для каждого работника должна быть понятной и справедливой.

В последние годы вышеперечисленные задачи решают гибкие системы оплаты труда. Данные системы оплаты труда умеют приспосабливаться к изменениям политики предприятия в условиях современной экономики.

Таким образом, разные системы и формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Выбор оптимальной формы оплаты труда – непростая задача. Государство, выступая участником трудовых отношений, устанавливает базу основополагающих государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает очередность и сроки выплаты заработной платы, государственный надзор за своевременной и полной ее выплатой, а также ответственность работодателя за нарушение установленного порядка или сроков выплаты заработной платы и прочих сумм работнику. Однако разработка, введение и поддержание эффективной и наиболее подходящей к производству системы факторов и принципов оплаты труда индивидуальная важная задача каждого предприятия, так как именно оплата труда и все ее составляющие элементы являются двигательным фактором для участия персонала в прибыли производства любого предприятия.

## 1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда

Основным документом, определяющим принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

В настоящий момент именно ТК РФ дает легальное определение локальных нормативных актов, принимаемых работодателями, а также обязывает работодателей знакомить работников с данными актами под роспись до подписания трудового договора, непосредственно связанными с их трудовой

деятельностью.

Одним из ключевых принципов правового регулирования трудовых отношений считается соблюдение права работника на получение заработной платы своевременно и в полном размере (не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (ст.2 ТК РФ). Поэтому государство следит за выполнением работодателями обязательств по выплате заработной платы и устанавливает меры юридической ответственности за их нарушение.

Порядок установления системы оплаты труда работников регламентирован на уровне федерального, регионального и муниципального законодательства. Работодатели, не имеющие бюджетного или смешанного финансирования, разрабатывают и закрепляют принципы оплаты труда работников самостоятельно, на локальном уровне.

В настоящее время, основные документы по оплате труда основываются на ст.135 ТК РФ, к ним относятся: коллективный договор, соглашение, положение об оплате труда и прочие локальные нормативные акты.

Наиболее предпочтительным вариантом представляется разработка отдельного Положения, регламентирующего принципы оплаты труда всех работников организации в зависимости от их квалификации, уровня образования, личных качеств. При разработке Положения учитываются требования глав 20 и 21 Трудового кодекса РФ и подробно прописываются в документе все используемые работодателем схемы оплаты труда, в том числе порядок выплаты заработной платы отдельным категориям сотрудников (вахтовикам, сезонным рабочим и т. д.) [1].

Материальная ответственность работодателя за задержку зарплаты, отпускных и выплат при увольнении установлена ст.236 ТК РФ. Наряду с суммой, причитающейся работнику, организация выплачивает денежную компенсацию. Административная ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде зафиксирована ст.5.27 КоАП РФ, а уголовная ответственность за невыплату пособий, заработной платы, пенсий и иных

установленных законом выплат свыше двух месяцев – ст.145.1 УК РФ (если доказан корыстный умысел должностного лица).

Законодательством не установлены специальные требования к содержанию положения об оплате труда. Каждая компания, самостоятельно решает, какие обязательства перед работниками зафиксировать в положении об оплате труда. Для этого предприятие опирается на нормы трудового законодательства и разрабатывает документ в зависимости от отраслевых особенностей, финансового состояния, масштабов бизнеса.

При разработке положения об оплате труда соблюдаются минимальные нормативы, установленные трудовым законодательством для разных видов обязательных выплат за труд:

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это минимально возможная величина заработной платы, которую предприятие может начислять своему сотруднику. Также эта величина используется в расчетах при определении суммы для выплат пособий по безработице и временной нетрудоспособности. Работодатель не может начислить своему сотруднику заработную плату ниже минимального уровня, иначе он навлечет на себя штраф.

Текущая величина МРОТ зависит от нескольких показателей[31, С.21]:

- общегосударственной ценовой политики;
- потребностей резидентов и нерезидентов, работающих на территории Российской Федерации;
- увеличения государственных показателей эффективности производства;
- увеличения государственных показателей эффективности производства;
- снижения уровня безработицы;
- текущего уровня инфляции.

С 1 января 2016 года величина минимального размера оплаты труда составляет 6204 рублей для российских граждан в месяц (Федеральный закон от 14 декабря 2015 г. № 376–ФЗ "О внесении изменения в статью 1

Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"), что на 239 рублей выше, чем соответствующий показатель на 1 января 2015 года.

С 1 июля 2016 года величина минимального размера оплаты труда будет составлять 7500 рублей для российских граждан в месяц (Проект федерального закона "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"), это на 1296 рублей выше, чем текущий показатель[9].

Таблица 3 – Минимальные нормативы, установленные трудовым законодательством для разных видов обязательных выплат за труд

Наименование	Минимальная величина	Порядок применения	Нормативный акт
Минимальный размер оплаты труда МРОТ	6204 руб.	Заработная плата д.б. установлена не меньше МРОТ	Ст. 1 ФЗ от 01.12.2014 №9 408-ФЗ
Доплата условия труда	4%	Порядок применения зависит от тарифной ставки, либо	Ч. 2 ст. 147 ТК РФ
Сверхурочная работа	1,5 – за первые 2 ч. отработанного сверхурочного времени 2 – последующие	Зависит от часовой тарифной ставки, должностного оклада (за 1 ч. работы)	Ч. 1 ст. 152 ТК РФ
Работа в выходные и праздничные	В двойном размере	В зависимости от дневной или часовой тарифной ставки, а так же должностного оклада	Ст. 153 ТК РФ
Ночное время	20%	В зависимости от часовой тарифной ставки, оклада (за каждый час работы в ночное время.	Ст. 154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554
Простои	средний заработок (по вине работодателя); 2/3 тарифной ставки оклада (по вине третьих сил)	Оплата рассчитывается за каждый час простоя	Ч. 1 и 2 ст. 155 ТК РФ
Надбавка за вахтовый метод работы	75% – в районах Крайнего Севера; 50% – в районах Сибири и Дальнего Востока; 30% – в остальных районах, но не более 100 руб. за сутки	Для работников федеральных госорганов рассчитывается за каждый день пребывания на вахте, в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада), но не более нормы расходов на выплату суточных	Ч. 1 и 2 Ст. 302 ТК РФ, п. 1 Постановления Правительства РФ от 03.02.2005 № 51

Изменение условий оплаты работы оформляются по соглашению его сторон на основании статьи 72 Трудового кодекса. В данном случае изменения вступают в силу с момента подписания сторонами такого соглашения или со дня, который они оговорят специально. В этом случае нужно подписать соглашения к трудовому договору с каждым работником, которого затронут изменения.

В дополнение к ТК РФ в части решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности, применяется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В квалификационных характеристиках проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности. В Квалификационных характеристиках учтены новейшие законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации.

Следует учитывать, что однотипным нормативным документом является Общероссийский классификатор ОК 016–94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Федеральным законом от 21.11.2011 № 330–ФЗ решен вопрос об учете в составе расходов на оплату труда выплат в возмещение работникам затрат на уплату процентов по займам (кредитам) на приобретение или строительство жилья[7].

Для учета персонала организации, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные Госкомстатом России. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты содержит формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, используемые в

ходе деятельности хозяйствующих субъектов. Формы первичной учетной документации данного альбома утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Он состоит из двух разделов: формы первичных документов по учету кадров; формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации труда и его оплаты» регламентированы следующие формы первичных документов[16]:

1. По учету кадрового состава (см. табл. 4):

Таблица 4 – Формы первичных документов по учету кадрового состава

Форма	Назначение формы
№Т–1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»	применяются для оформления приема на работу сотрудника
№Т–2 «Личная карточка работника»	документ по учету данных сотрудников
№Т–3 «Штатное расписание»	отражает данные о структуре организации, ее штатной численности
№Т–4 «Учетная карточка научного, научно–педагогического работника»	для учета научных работников
№Т–5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»	Заполняется при переводе работников на другую должность внутри организации
Приказ формы №Т–6 и Т–6а	Приказ о предоставлении отпуска
Приказ формы №Т–8 и Т–8а	Приказ о расторжении трудового договора
Приказ формы №Т–9	Приказ о направлении сотрудника в командировку
Форма №Т–10	Командировочное удостоверение
Приказ формы №Т–11	Распоряжение о поощрении сотрудников

2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используют (см. табл. 5):

Таблица 5 – Формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда

Форма	Назначение формы
Форма №Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»	Документ отражающий посещаемость сотрудников и служащий основанием начисления заработной платы
№Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»	Применяется для документального оформления выплаты заработной платы
Журнал регистрации платежных ведомостей №Т-53а	Применяется для учета и регистрации платежных ведомостей
№Т-54 «Лицевой счет»	Отражает сведения о заработной плате
№Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы»	Используют для учета приема-сдачи работ по срочному трудовому договору

Порядок и сроки хранения и уничтожения бухгалтерских и иных документов, в том числе и документов налогового учета по заработной плате в коммерческих организациях регламентируют, в частности, следующие нормативно-правовые акты:

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» – регламентирует обязательность хранения первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее пяти лет[4];
2. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью»;
3. Закон об архивном деле;
4. Положение о порядке и сроках хранения документов акционерных обществ, утвержденное постановлением ФКЦБ от 16.07.2003 № 03-33/пс;
5. Положение о документах и документообороте в бухгалтерском учете № 105.
6. Основные правила работы архивов организаций.

Согласно Федеральному закону № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского

страхования» [8] сохранность документов, подтверждающих исчисление и уплату сумм страховых взносов, должна обеспечиваться плательщиками в течение шести лет, а Налоговый Кодекс РФ устанавливает четырехлетний срок хранения данных бухгалтерского и налогового учета и других документов, необходимых для исчисления и уплаты налогов, в том числе в части НДФЛ и взносов во внебюджетные фонды. Полагаем, что во избежание возможных конфликтов правильнее руководствоваться тем документом, который устанавливает более длительный срок хранения.

Законодательство об оплате труда в 2016 году не ограничивается положениями Трудового кодекса: для исчисления МРОТ применяется федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и региональными толкованиями, устанавливающими коэффициенты, на основании которых местные власти рассчитывают размер МРОТ[5].

Государство осуществляет надзор и контроль за своевременностью и объемом начисления зарплаты работникам, закрепляя на законодательном уровне требования к оплате труда; в 2016 году работодатели обязаны выполнять их. В частности, каждый работодатель должен:

- соблюдать сроки и очередность выплаты заработной платы;
- обеспечивать повышение реального уровня заработной платы (индексацию);
- устанавливать прозрачную систему премирования с привязкой к конкретным качественным или количественным показателям;
- начислять и выплачивать компенсационные надбавки и доплаты работникам без нарушения норм трудового права;
- использовать актуальные и не противоречащие трудовому законодательству принципы, методики и пособия (квалификационные справочники, тарифные сетки) при дифференциации заработной платы;
- отражать принципы начисления и выплаты заработной платы в коллективном договоре, дополнительных соглашениях, трудовых договорах и локальных нормативных актах;

- не допускать дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

Установленная работодателем система оплаты труда, зафиксированная в трудовом или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работника по сравнению с нормами, определенными Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права. Подробно о том, какие требования к оплате труда предъявляются в 2016 году, читайте в тематических материалах нашего журнала.

### 1.3 Учет и порядок оплаты труда

Учет труда и его оплаты обеспечивает системность информации о затратах труда на производство продукции на предприятии и расчетов по оплате труда, которые концентрируются на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту указанного счета 70 отражаются начисление сумм по заработной плате, премий и пособий работников предприятия. По дебету данного счета отражается их выплата, а также суммы начисленных налогов, платежей и других удержаний.

Сальдо на конец месяца на счете 70 указывает на сумму оставшегося за предприятием долга по отплате труда перед сотрудниками предприятия.

Для учета расчетов с работниками организации в плане счетов предусмотрено открытие и ведение синтетического счета 70, на котором учитываются расчеты по всем видам выплат работникам предприятий в корреспонденции со счетами учета затрат на производство[30, С.91].

Проводки оформляются на сумму основной и дополнительной заработной платы соответственно:

- рабочих занятых в основном производстве счет 20;
- рабочих занятых во вспомогательном производстве счет 23;
- работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала имеющих общехозяйственное значение 25;

- на сумму заработной платы работников вспомогательного производства счет 26 и т.д.

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

При осуществлении расчетов по оплате труда работников в натуральной форме следует учитывать следующие особенности:

- трудовое законодательство не запрещает производить расчеты с работниками в натуральной форме, но ограничивает размер таких расчетов – не более 20% от начисленных сумм;
- при передаче работникам продукции собственного производства ее цена определяется в соответствии с требованиями ст. 40 НК РФ, т.е. в общем случае – на уровне рыночных цен;
- стоимость продукции, выданной работникам в счет задолженности по оплате труда, облагается налогом на доходы с физических лиц и единым социальным налогом на общих основаниях.

Таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда[21, С.96]

Дебет	Кредит	Содержание
<b>Начисления</b>		
20 (23, 25, 26, 29, 44...)	70	– начислена сумма основной и дополнительной заработной платы соответственно: – рабочих основного производства; – рабочих вспомогательных производств; – работников управления цехом и осуществляющих иную деятельность в интересах цеха в целом; – работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала, занятого в центральном офисе организации и иных работах, имеющих общехозяйственное значение; – работников, занятых в обслуживающих производствах и хозяйствах; – работников, занятых на работах, связанных с продажей продукции и продвижением ее на рынок (например, рекламных агентов).
91	70	– начислена сумма заработной платы работникам, занятым в деятельности, не связанной с обычными видами деятельности (например, занятых обслуживанием объектов основных средств, переданных в аренду)
96	70	– начислена сумма заработной платы работникам за счет ранее созданного резерва (например, отпускные, вознаграждение за выслугу лет и т.п.)

Окончание таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда [Составлено автором по: 32, С.87]

97	70	– начислена сумма заработной платы работникам, занятых при осуществлении расходов будущих периодов (например, ремонтом объектов основных средств)
99	70	– начислена сумма заработной платы работникам, занятых ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств
Удержания (Перечисления)		
70	50 (51)	– выдана из кассы (перечислена на счет сотрудника) заработная плата
70	68	– удержана сумма налога с доходов физических лиц
70	73	– удержана сумма возмещения материального ущерба или задолженности по выданному займу
70	94	– удержана сумма материального ущерба по недостаткам, отнесенного на счет виновных лиц (без зачисления сумм ущерба на счет 73)
70	76.04	– начисленная, но не выплаченная в установленный срок (из-за неявки получателей) заработная плата

При расчете пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком следует учитывать, что максимальный размер выплат, которые можно включить в расчет составляет 1 297 000 руб. (624 000 руб. – максимальная база для начисления страховых взносов в 2014 году; 670 000 руб. – максимальная база для начисления страховых взносов в 2015 году).

Минимальный размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет с 01 февраля 2016 года составляет: по уходу за первым ребенком – 2908,59 руб.; по уходу за вторым и последующими детьми – 5817,24 руб. До 01 февраля 2016 года следует платить МРОТ исходя из значений, установленных на 2015 год.

С 01 февраля 2016 года виды детских пособий, которые не подлежат расчету, а выплачиваются единовременно, следует выплачивать в следующих размерах: единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности – 581,73 руб.; единовременное пособие при рождении ребенка – 15 512,65 руб. До 01 февраля 2016 года указанные пособия следует выплачивать в размерах, установленных на 2015 год.

Таким образом, синтетический учет заработной платы и расчетов по оплате труда ведется на пассивном счете 70 «Расчеты по оплате труда» по двум

субсчета: 1 «Начисленная заработная плата» и 2 «Депонированная заработная плата». По кредиту субсчета 1 «Начисленная заработная плата» отражается сумма начислений по всем видам основной и дополнительной заработной платы, премий, пособий по временной нетрудоспособности, пенсий работающим пенсионерам и других выплат. По дебету субсчета отражаются суммы удержаний, заработной платы, выданной в качестве аванса или в окончательный расчет, удержанных налогов, по исполнительным листам и других удержаний. Сальдо по этому счету может быть только кредитовым. Оно показывает сумму заработной платы, подлежащей выплате по состоянию на 1е число месяца.

Начисление и распределение заработной платы. Суммы начисленной заработной платы распределяют по направлениям затрат, т. е. списывают с кредита счета 70 «Расчеты по оплате труда» в дебет соответствующих счетов: 44 «Издержки обращения» – основная и дополнительная заработная плата специалистов, а также рабочих, занятых на погрузочно–разгрузочных работах, хранением и отгрузкой товаров; 23 «Вспомогательные производства» – заработная плата работников, занятых подготовкой товаров к производственному потреблению, прокатом технических средств, информационно–посредническими услугами; 87 «Фонды экономического стимулирования» – премии, начисленные за счет фонда материального поощрения; 29 «Обслуживание производства и хозяйства»– заработная плата работников учреждений социального и культурно–бытового назначения. Заработная плата, начисленная за время отпуска, включается в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме отпускных отчетного месяца.

Таким образом, на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" плана счетов бухгалтерского учета собирается "информация" о долгах организации перед персоналом по выплате заработной платы. На счете отражаются начисление заработной платы, начисление социальных пособий, удержания из заработной платы в счет уплаты НДФЛ и удержания на другие цели (проф. взносы, алименты).

Согласно ст.91 и 99 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного времени каждым работником, а также обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Учет рабочего времени должен вестись в документах установленной унифицированной формы – первичных учетных документов, на которые в полной мере распространяются требования Федерального закона РФ № 339 – ФЗ. Этим законом установлена необходимость документального оформления, посредством составления унифицированных первичных документов всех хозяйственных операций на предприятии, в том числе, связанных с учетом рабочего времени и расчетами с персоналом по оплате труда.

В части определения размеров и порядка удержаний с заработной платы основными нормативными актами являются:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации – в части удержания налога на доходы физических лиц;
2. Федеральный закон № 229–ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изменениями и дополнениями) глава 11, который уточняет и конкретизирует правила обращения взыскания на заработную плату и иные доходы должника–гражданина. В частности, определяет:
  - размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления;
  - перечень выплат сотруднику, с которых обязательные удержания не производятся;
  - порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам.

В дополнение к Федеральному закону № 229–ФЗ следует рассматривать Постановление Правительства РФ № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».

#### 1.4 Учет и порядок удержаний из заработной платы

Трудовой кодекс РФ (статья 137) предусматривается возможность и необходимость удержаний сумм из заработной платы работника. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством в следующих случаях Таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда[21, С.98]:

1. Возврат сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.

В бухгалтерском учете такое удержание оформляется записью:

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	20 (23,25,26,29,44...)	удержанная сумма	– удержана сумма заработной платы с сотрудника

Следует иметь в виду, что в том случае, когда заработная плата излишне выплачена работнику в результате не счетной ошибки, а, например, смысловой или по причине недостаточной квалификации работника бухгалтерии, эти суммы не могут быть взысканы с этого работника. В этой ситуации взыскание, как правило, производится с работника, виновного в допущении такой ошибки.

2. Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или на перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания.

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	71	удержанная сумма	– удержана сумма ранее выданная под отчет и не погашенная в установленные сроки

3. За неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, подп. "а" п. 3 и п. 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ. В бухгалтерском учете такие удержания оформляются аналогично удержаниям при обнаружении допущенной счетной ошибки.

4. Возмещение ущерба, причиненного по вине работника организации в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

При производстве удержаний следует учитывать ограничения размера удержаний из заработной платы, установленные ст. 138 ТК РФ:

– при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику;

– при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при Таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда[41, С.57]:

- отбывании исправительных работ,
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника,
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

5. Суммы, удержанные из заработной платы по поручениям работников выплаты страховых платежей по договорам добровольного страхования путем безналичных расчетов с органами страхования.

В бухгалтерском учете такие удержания отражаются проводками:

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	76 субсчет "Расчеты по имущественному и личному страхованию"	удержанная сумма	– удержана сумма страховых платежей
76	51	удержанная сумма	– суммы страховых платежей, перечисленные со счета бюджета на счет органа страхования

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Удержание страховых платежей из заработной платы работников и перечисление их на счета органов страхования производится на основании списков и поручений, переданных в бухгалтерию организации страховым агентом.

6. Членские профсоюзные взносы при безналичной системе расчетов с профсоюзными организациями.

Удержание членских профсоюзных взносов производится при наличии письменных заявлений членов профсоюзов с просьбой о приеме от них членских профсоюзных взносов путем безналичного расчета.

В бухгалтерском учете удержание и перечисление членских взносов отражается тем же порядком, что и страховых платежей.

При этом к счету 76 открывается дополнительный субсчет [41, С.58].

7. Суммы по исполнительным листам – алименты на содержание несовершеннолетних детей и по возмещению ущерба, нанесенного организации.

При удержании сумм по исполнительным листам оформляются записи:

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	76	удержанная сумма	– удержана сумма алиментов
76	51 (50)	удержанная сумма	– сумма удержанных алиментов, перечислена получателю на его расчетный счет (или выплачены алименты непосредственно из кассы организации)

При возмещении ущерба, нанесенного организации, оформляются записи:

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	73	удержанная сумма	– удержана сумма в погашение материального ущерба нанесенного организации

Далее необходимо отметить, что основным документом, который регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов, а также отношения, возникающие в процессе осуществления контроля за исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации о страховых взносах является Федеральный закон № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Следует учитывать, что Федеральным законом от 03.12.2011 № 379 ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды» снижены размеры страховых тарифов, а также расширен круг субъектов малого предпринимательства, имеющих право на их применение (табл. 7) [12].

Таблица 7 – Общие ставки страховых взносов в фонды

База для начисления страховых взносов	Тариф страхового взноса		
	Пенсионный фонд Российской Федерации	Фонд социального страхования Российской Федерации	Федеральный фонд обязательного
В пределах 796 000 рублей	22,0 процента	2,9 процента	5,1 процента
Свыше 796 000 рублей	10,0 процента	0,0 процента	0,0 процента

База по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, перечисляемым в ФСС, с 1 января 2016 г. составляет 718 000 рублей.

Еще одним нововведением данного закона является деление тарифа страховых взносов в ПФР на две части:

1) солидарная часть – предназначенная для осуществления солидарных расходов фонда, т.е. на выплату фиксированного базового размера трудовой пенсии, социального пособия на погребение умерших пенсионеров,

не подлежащих обязательному социальному страхованию, и иных целей, предусмотренных законодательством РФ об обязательном пенсионном страховании;

2) индивидуальная часть – предназначенная для формирования денежных средств застрахованного лица, в частности, определения размера накопительной части трудовой пенсии и других выплат за счет пенсионных накоплений.

Необходимость удержаний из заработной платы обусловлена осуществлением расчетов с бюджетом (по НДФЛ), расчетов по исполнительным листам, по возмещению ущерба, и т.п. Общие правила производства удержаний регулируются трудовым законодательством. Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены ст.101 Федерального закона №229–ФЗ «Об исполнительном производстве». Порядок удержания, как правило, устанавливается ведомственными нормативными документами[11].

Из заработной платы физических лиц на основании подтверждающих документов могут производиться удержания: алиментов на несовершеннолетних детей, сумм в возмещение морального, имущественного ущерба. Взыскание алиментов на содержание несовершеннолетних детей, родителей, недееспособных супругов производится в соответствии с Семейным Кодексом РФ. Взыскание алиментов может производиться на основании исполнительных листов судебных органов, нотариально удостоверенных соглашений об уплате алиментов. Размеры алиментов устанавливаются в долях к начисленной сумме заработка (вознаграждения, иного дохода) или в твердой сумме. В последнем случае предприятия обязаны соблюдать правила индексации сумм взыскиваемых алиментов[41, С.58].

Бухгалтерский учет расчетов по возмещению материального ущерба, причиненного работником, осуществляется на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», для чего к нему открывается отдельный субсчет 73–2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

Таким образом, Бухгалтерский учет по оплате труда с работниками ведется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (как штатных, так и нештатных сотрудников). В заработную плату включаются: оклад или сдельный заработок, районные коэффициенты, премии, доплаты, дотации, страховые выплаты и прочие. Работника принимают на работу согласно его заявления. С работником заключается трудовой договор (контракт), где оговариваются условия работы и тарифы за нормо–часы или объем выполненных работ. Взаимоотношения работника с работодателем, помимо трудового договора, определяются также на основании коллективного договора, и иных нормативно – правовых актов.

По кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" учитываются начисления заработной платы. Эти счета корреспондируют со счетами учета расходов на реализацию товаров, выполнение работ или оказание услуг.

По дебету счета 70 учитывается выплата заработной платы в корреспонденции с денежными счетами организации.

Удержания из зарплаты уменьшают сумму начислений и проходят по дебету 70 счета. Как правило, одно удержание есть у всех сотрудников – это НДФЛ. Здесь 70 счет корреспондирует с 68 счетом «Расчеты по налогам и сборам».

В проводках по другим удержаниям меняется счет по кредиту, в зависимости от того, куда оно уходит. Например, при удержании по исполнительному листу в пользу третьего лица используется 76 счет «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

## 2 АНАЛИЗ И УЧЕТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ТОМСКИЙ СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР»

### 2.1. Экономическая характеристика ООО «Томский сервисный центр»

Общество с ограниченной ответственностью «Томский сервисный центр» (сокращенно «ТСЦ»), представлено на рынке ремонта и сервиса компьютерной и оргтехники. Компания осуществляет ремонт различной компьютерной техники с применением новейшего оборудования. Все инженеры, работающие в сервисном центре, имеют многолетний опыт работы в сфере ремонта компьютерной техники. Численность персонала в текущем 2016 году насчитывает 46 сотрудников из них 3 управленческий персонал, 4 вспомогательный персонал и 39 основные рабочие. Предприятие осуществляет сотрудничество с такими крупными компаниями как «Сибирский химический комбинат», ООО «Томский сервисный центр», и многими другими предприятиями, в том числе и муниципальными.

Таблица 8 – Виды деятельности компании ООО «Томский сервисный центр»

№	Виды деятельности	№	Виды деятельности
1	Ремонт компьютеров с заменой вышедших из строя деталей	6	Лечение от вирусов
2	Ремонт материнских плат, перепайка мостов и перепрошивка BIOS	7	Продажа компьютерной техники
3	Замена блоков питания и системы охлаждения	8	Ремонт и сервисное обслуживание оргтехники
4	Восстановление жестких дисков	9	Установка, восстановление, настройка программного обеспечения
5	Сервисное обслуживание организаций	10	Индивидуальная консультация по сборке ПК технике

Сервисный центр специализируется на восстановлении данных, имеет в своём распоряжении высококвалифицированных специалистов, уникальное оборудование, большую коллекцию винчестеров и контроллеров,

специализированное программное обеспечение для восстановления информации и ремонта винчестеров (HDD).

Компания восстанавливает данные с любых устройств хранения информации, как с жестких дисков, так и с Flash носителей, RAID–массивов:

- 1) Восстановление данных с жестких дисков (HDD);
- 2) Восстановление удалённых файлов. Восстановление информации после форматирования;
- 3) Восстановление данных с массивов RAID;
- 4) Восстановление данных с Flash USB и карт памяти SD, MMC и прочих накопителей.

Так же компания предлагает услуги по ремонту мониторов, источников бесперебойного питания (ИБП) и акустических систем. Технологическое оснащение сервисного центра позволяет устранить практически любые неисправности. Все виды работ осуществляются по возможности в максимально сжатые сроки. Возможно, так же заказать ускоренный ремонт оборудования.

Клиентами компании ООО «Томский сервисный центр» являются как физические лица, так и юридические лица.

Работа в ООО «Томский сервисный центр» ведется в четком взаимодействии с официальными производителями расходных материалов, что позволяет достичь минимальной стоимости услуг и изделий и предоставление дополнительных скидок. Именно поэтому, у предприятия ООО «Томский сервисный центр» сложилась благоприятная конъюнктура – устойчивое и значительное увеличение числа потенциальных потребителей данных услуг.

Бухгалтерский учет на предприятии ООО «Томский сервисный центр» ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 N 402–ФЗ "О бухгалтерском учете", Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" и другими положениями по бухгалтерскому учету, планом счетов финансово–хозяйственной деятельности

организации и инструкцией по его применению, утвержденными приказом Минфина России от 31 октября 2000 г. №94 Н.

Ведение бухгалтерского учета и хранение документов бухгалтерского учета организуются руководителем предприятия ООО «ТСЦ».

На предприятии ООО «ТСЦ», ответственность за ведение бухгалтерского учета возложено на главного бухгалтера, в функции которого входит:

- ведение бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно–материальных ценностей, затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно–финансовой деятельности; расчеты с поставщиками и заказчиками, за предоставленные услуги и т.п.).
- осуществляет прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к счетной обработке.
- отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств, товарно–материальных ценностей и денежных средств.
- составляет отчетные калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг), выявляет источники образования потерь и непроизводительных расходов, подготавливает предложения по их предупреждению.
- производит начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей, а также отчисление средств на материальное стимулирование работников предприятия.
- выполняет отдельные служебные поручения своего непосредственного руководителя.

Учет в организации ООО «ТСЦ» осуществляется с применением автоматизированного способа обработки данных в бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером. Организация бухгалтерского учета оплаты труда

обеспечивает формирование полной и достоверной информации о начисленной и выплаченной заработной плате по каждому сотруднику. Данные аналитического учета совпадают с данными синтетического учета, аналитический учет делает возможным более детально рассмотреть операции по учету труда и заработной платы.

Таблица 9 – Структура персонала предприятия 2013– 2015 гг., чел.

№	Структура	Среднегодовая численность, чел.			Отклонение, 2015г. –2013г. +/-, чел.
		2013г.	2014г.	2015г.	
1	Всего персонала, в т.ч.:	42	44	40	-2
1.1	руководители	2	2	1	-1
1.2	специалисты	34	38	34	0
1.3	вспомогательный персонал	6	4	5	-1
2	Принято на работу	5	8	12	+7
3	Уволено с предприятия	7	6	11	+6
4	Коэффициент текучести кадров	16,6	13,6	27,5	+11,6

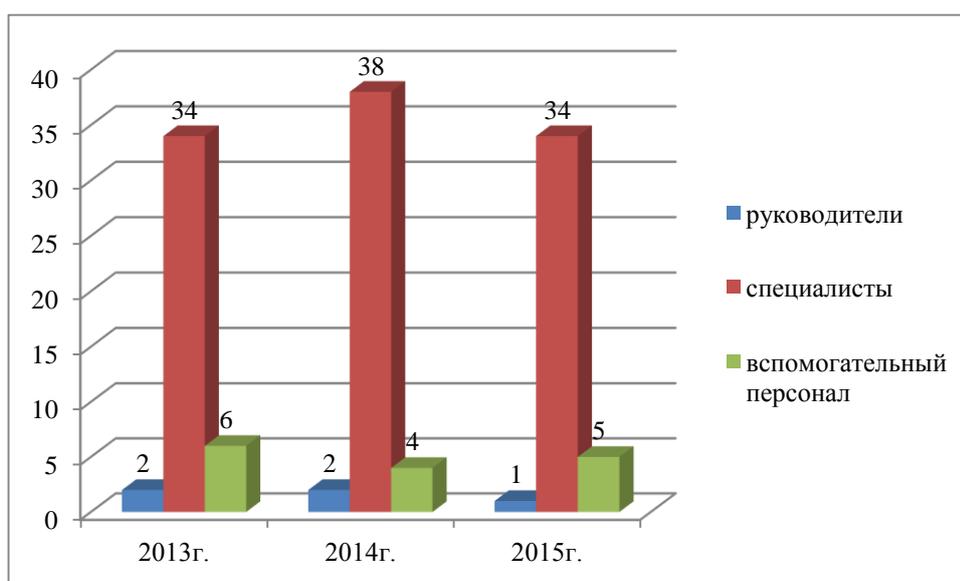


Рисунок 1 – Динамика структуры персонала, 2013–2015гг., чел.

Как из представленных данных, на предприятии ООО «Томский сервисный центр» наблюдается текучесть кадров. Так, в 2015 году уволено 11 сотрудников, коэффициент текучести кадров составил 27,5%. Данный показатель вырос по сравнению с 2013 годом на 11,6. Пределы "нормы" коэффициента текучести кадров, как показывает практика, колеблются от 3% до 5% в стабильной ситуации. Повышение этого коэффициента от одного отчетного периода к другому говорит о снижении стабильности коллектива, недооценке потребностей работников со стороны руководства и кадровых служб, появлении негативных факторов, которые заставляют персонал увольняться. Снижение коэффициента текучести, наоборот, свидетельствует об улучшении обстановки в коллективе и целенаправленном подходе в управлении кадрами.

Далее проанализируем, структуру фонда заработной платы на предприятии за 2013–2015 гг (табл.10).

Таблица 10 – Исходные данные для анализа фонда заработной платы промышленного персонала 2013 – 2015 гг.

№	Виды оплаты	Сумма заработной платы тыс. руб.			Отклонение	
		2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное (+ -)	Относительное % (+ -)
1.	Переменная часть оплаты труда рабочих	3 410,7	4 498,5	4 663,6	1 252,90	136,73
1.1	По сдельным расценкам	2 950,2	7 349,8	3 978,6	1 028,40	134,85
1.2.	Премия за производственные результаты	295,35	421,72	452,26	156,91	153,12
2	Постоянная часть оплаты труда рабочих»	4 002,7	4 487,3	4 521,3	518,60	112,95
2.1	Повременная оплата труда по тарифным ставкам (уменьшенная на отпускные)	3 260,3	2 998,7	2 941,9	-318,40	90,23
2.2	Доплаты сверхурочное время	5 83,27	1 254,71	1 352,41	769,14	231,86

Продолжение таблицы 10 – Исходные данные для анализа фонда заработной платы промышленного персонала 2013 – 2015 гг.

№	Виды оплаты	Сумма заработной платы тыс. руб.			Отклонение	
		2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное (+ –)	Относительное %
3	Всего оплата труда рабочих без выплаты оплат по отпускам	7 413,5	8 987,8	9 184,9	1 771,40	123,89
4	Оплата отпусков рабочим	324,4	439,7	459,8	135,40	141,73
4.1	Относящееся к переменной части	165,23	229,51	232,71	67,48	140,84
4.2	Относящееся к постоянной части	159,16	217,97	227,05	67,89	142,65
5.	Оплата труда вспомогательного персонала (постоянные)	1 328,12	1 412,57	1 436,5	108,38	108,16
6.	Общий фонд заработной платы, в том числе:	8 741,58	1 0102,6	1 0621,4	1 879,82	121,50
6.1	Переменная часть	3 410,7	4 281,2	4 663,6	1 252,90	136,73
6.2	Постоянная часть	5 330,9	5 824,4	5 957,9	627,00	111,76
7.	Удельный вес в общем фонде заработной платы, %					
7.1	Переменная часть	39,02	42,37	43,91	4,89	112,53
7.2	Постоянная часть	60,98	57,65	56,09	–4,89	91,98

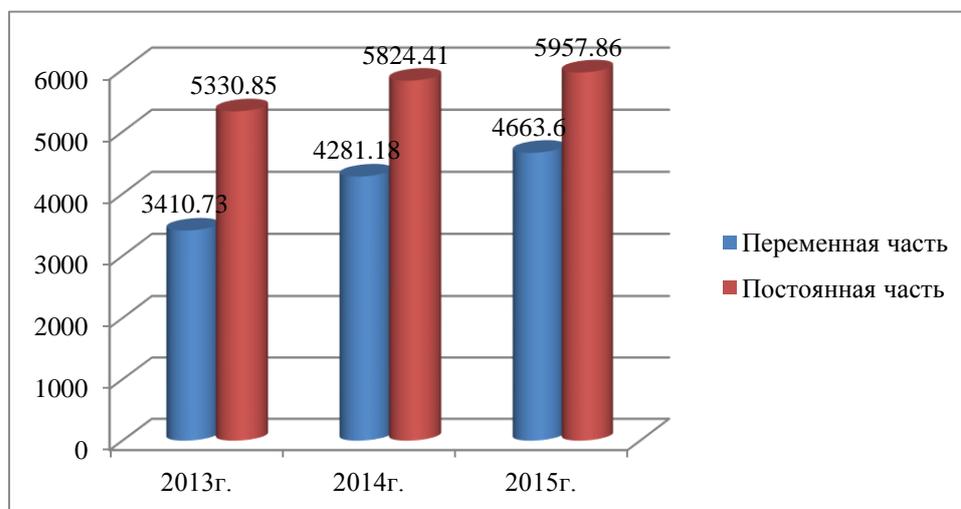


Рисунок 2 – Динамика постоянной и переменной части фонда оплаты труда, 2013–2015гг., тыс. руб.

Как видно из представленных данных, переменная часть оплаты труда рабочих в 2015 году выросла на 1252,9 тыс. руб. по сравнению с 2013 годом, однако постоянная часть оплаты труда рабочих снизилась на 518,6 тыс. руб. в 2015 году, по сравнению, с 2013 годом.

Общий фонд заработной платы в 2015 году вырос на 1 1879,82 тыс. руб. так же в 2015 году выросли доплаты сверхурочное время на 769,1 тыс. руб.; оплата отпусков рабочим на 135,4 тыс. руб. по сравнению с 2013 годом.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда применяются показатели, приведенные в таблице 11.

Таблица 11 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы промышленно – производственного персонала 2013 – 2015 гг., тыс. руб.

№	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение (+/-) 2013 – 2015 гг.
1	Фонд заработной платы, тыс. руб.	8 741,58	10 103	10 621	1 879,8
2	Реализовано продукции, тыс. руб.	60 566	71 492	75 795	15 229
3	Реализовано товаров, услуг на рубль ЗП, тыс. руб.	6,92	7,07	7,13	0,21
4	Сумма валовой прибыли от реализации продукции, тыс. руб.	9 084	11 875	12 885	3 801
5	Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, тыс. руб.	1,03	1,17	1,21	0,17
6	Сумма чистой прибыли, тыс. руб.	2 725	3 769	3 994	1 269
7	Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы, руб.	0,31	0,37	0,38	0,06

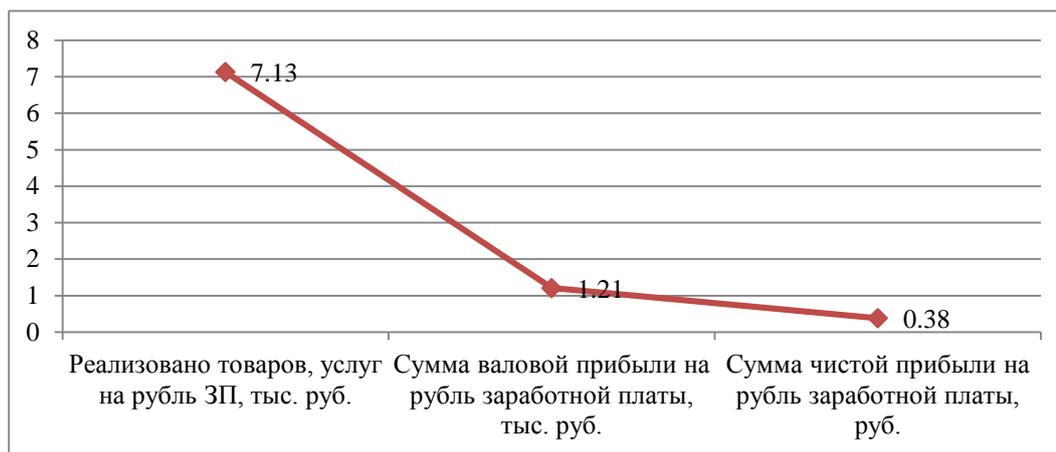


Рисунок 3 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы промышленно – производственного персонала 2013 – 2015 гг., тыс. руб.

Из таблице 11 видно, что анализируемое предприятие в 2015 году, повысило эффективность использования средств фонда оплаты труда.

Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, тыс. руб. в 2015 году составила 1,21 рубль, а сумма чистой прибыли на рубль заработной платы составила 0,38 руб. В 2015 году на предприятии ООО «ТСЦ» повысилась оплата труда за счет повышения тарифных ставок и инфляцией.

Изменение чистой прибыли на предприятии ООО «ТСЦ» на рубль зарплаты, произошло за счет увеличения среднегодовой оплаты труда работников предприятия. На предприятии имеется относительный перерасход переменной части заработной платы, он произошел из-за изменения структуры производства.

## 2.2 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии

Особенности организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии ООО «Томский сервисный центр» определены нормативно-правовыми актами и положением об оплате труда работников предприятия ООО «ТСЦ».

В Положении об оплате труда работников предприятия ООО «ТСЦ» прописывают все условия, по которым оплачивается труд. В частности, приводятся формы оплаты труда для тех или иных категорий работников (окладная, сдельная), порядок расчета начислений за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (в выходные или праздничные дни, ночное время), указывают способ выплаты заработной платы (наличными или в безналичном порядке), даты, на которые начисляются выплаты (аванс и основная заработная плата).

На предприятии ООО «Томский сервисный центр» оформлением документов по приему на работу, перемещением по службе, увольнением и т.п. занимается главный бухгалтер. Документы по кадровому составу составляются в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний за подписью руководителя организации.

Трудовые отношения по оплате труда (размеры и порядок выплаты заработной платы) на предприятии ООО «ТСЦ» регулируются трудовым законодательством (гл. 21 ТК РФ). Заработная плата сотрудника определяется трудовым договором в соответствии с действующей у предприятия ООО «ТСЦ» системой оплаты труда.

Оплата труда на предприятии ООО «Томский сервисный центр» является важнейшим элементом затрат в себестоимости предоставляемых услуг и реализованной продукции. В оплату труда входят суммы, начисленные работникам предприятия в соответствии с принятыми у ООО «Томский сервисный центр» системами и формами оплаты труда.

На предприятии ООО «Томский сервисный центр» применяется сдельно–премиальная система оплаты труда для производственного основного персонала – начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

Для вспомогательного персонала используется повременная система, с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ (уборщицы, водители). Размер заработной

платы работников зависит от фактического объема выполненных работ, оказания услуг.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТСЦ», осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Проводки оформляются на сумму основной и дополнительной заработной платы в корреспонденции со следующими счетами бухгалтерского учета:

- рабочих занятых в основном производстве – счет 20
- рабочих занятых во вспомогательном производстве – счет 23
- работников аппарата управления организацией – счет 25

Аналитический учет организации труда в ООО «ТСЦ» ведется в системе 1С: Предприятие, 1С: Бухгалтерия, при помощи специального механизма суб-конто (справочник «Сотрудники»).

При исчислении среднего заработка на предприятии ООО «ТСЦ» бухгалтером учитываются все виды выплат предусмотренных системой оплаты труда и применяемые на предприятии.

Заработная плата выплачивается работникам в месте расположения предприятия, что определено коллективным и трудовым договором, два раза в месяц – 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

На предприятии ООО «ТСЦ» существуют следующие виды удержаний, производимых из начисленных в пользу физических лиц сумм заработной платы и прочих вознаграждений:

- 1) обязательные (НДФЛ, удержания по исполнительным документам: алименты, возмещение вреда и т.д.);
- 2) по инициативе работодателя (возмещение неотработанного аванса, погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, излишне выплаченные суммы, за неотработанные дни отпуска, возмещение ущерба: прямой ущерб, допущенный брак);
- 3) по инициативе работника (удержание неизрасходованных и своевременно

не возвращенных сумм, полученных под отчет, удержания за товары, проданные в кредит, удержания сумм займов (ссуд), любые удержания по письменному заявлению работника).

К синтетическому счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» открываются аналитические счета для учета расчетов по оплате труда с каждым работником организации.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», как правило, имеет кредитовое сальдо, которое отражается в пассиве баланса в разделе «Краткосрочные обязательства». В редких случаях по расчетам с отдельными сотрудниками может возникнуть их дебиторская задолженность перед организацией по расчетам по оплате труда, в этом случае счет 70 будет иметь и кредитовое, и дебетовое сальдо, которое будет отражено в разделе «Оборотные активы» актива баланса в составе краткосрочной дебиторской задолженности.

В табл. 12 показаны корреспонденция счетов по операциям начисления заработной платы, других выплат и удержаний из начисленных выплат за апрель 2016 г.

Таблица 12 – Корреспонденция счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «ТСЦ», за I кв. 2016 г.

№	Содержание хозяйственной операции	Сумма	Дебет	Кредит
1	Начисление оплаты труда работникам основного производства	660000	20	70
2	Начислены страховые взносы с заработной платы	234960	20	69–1/2/3
4	Удержано из заработной платы: НДФЛ	29777,8	70	68/1
5	Причиненный материальный ущерб	300	70	73/2
6	Перечислен НДФЛ	6929	68/1	51
7	Выдана заработная плата	630222,1	70	50
8	Не возвращенные своевременно подотчетные суммы	460	70	94

Окончание таблицы 12– Корреспонденция счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «ТСЦ», за I кв. 2016 г.

№	Содержание хозяйственной операции	Сумма	Дебет	Кредит
9	Удержаны из зарплаты суммы по исполнительным листам	5461	70	76
10	Начислена зарплата управленческому персоналу	47000	26	70
11	Начислено пособие за счет средств ФСС	16732	69	70
12	Удержано из заработной платы: НДФЛ	6929	68/1	51
13	Выдана заработная плата	40071	70	50
14	Начислена зарплата вспомогательному персоналу	38400	23	70
15	Начислены страховые взносы с заработной платы	13670,4	69–1	51
16	Удержано из заработной платы: НДФЛ	4992	68/1	51
17	Выдана заработная плата	33408	70	50
18	Перечислены взносы в ФСС	21616,6	69–1	51
19	Перечислены взносы в ПФР	163988	69–2	51
20	Перечислены взносы в ФФОМС	38015,4	69–3	51

Начисление заработной платы означает увеличение задолженности организации перед персоналом и одновременно увеличение затрат на производство. Поэтому эта операция отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и одновременно по дебету счетов, на которых учитываются затраты на производство: 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы». Одновременно по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражается начисленная персоналу оплата за очередной отпуск.

Еще одна операция, которая отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», – это начисление пособия по временной нетрудоспособности. Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с

персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

При увольнении работнику на предприятии ООО «ТСЦ» выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска согласно ст. 127 ТК РФ. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

Расчет и начисление отпусков сотрудников на предприятии ООО «ТСЦ» производится в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы сотрудников, установленным в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. Работникам начисляются компенсации при выполнении работы в условиях, которые отклоняются от нормальных.

Всем работникам за непрерывный стаж работы в организации устанавливается ежемесячная надбавка в размере (см. табл. 13):

Таблица 13 – Надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в организации ООО «ТСЦ»

% надбавки	Стаж работы сотрудника
5 %	От установленного должностного оклада по истечении двух полных лет работы в организации
10 %	От установленного должностного оклада по истечении четырех полных лет работы в организации
15%	От установленного должностного оклада по истечении шести полных лет работы в организации

По истечении восьми полных лет работы в организации процент надбавки определяется руководителем организации, но при этом он не может быть ниже 15 и выше 25 процентов.

Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, согласно установленным на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка.

Часть заработной платы (аванс), уплачиваемая сотруднику предприятия ООО «ТСЦ» выплачивается до истечения месяца с учетом результата работы сотрудника за отработанное время.

При выплате части оплаты труда в виде аванса, налоги и взносы с указанной части выплат не уплачиваются, так как для целей исчисления НДФЛ, датой фактического получения дохода физического лица, в виде оплаты труда признается последний день месяца, за который начисляется заработная плата.

Для расчета и удержания налогов по зарплате работника бухгалтер предприятия ООО «ТСЦ» выполняет следующие действия:

- определяет сумму, к которой будут применяться вычеты;
- устанавливает ставку налога, под которую подпадает данный работник;
- рассчитывает налог на доходы физических лиц;
- рассчитывает не подлежащие налогообложению вычеты;
- рассчитывают сумму страховых взносов и отчислений в Пенсионный фонд.

Основным налогом, обязательным к отчислению, является налог на доходы физических лиц, известный как НДФЛ. Размер его составляет 13% от заработной платы (пункт 1 статьи 224 НК РФ).

*Рассмотрим пример начисления заработной платы сотруднику предприятия ООО «Томский сервисный центр»:*

В апреле месяце 2016 года, специалист по обслуживанию оргтехники обслужил 42 единиц техники. Стоимость одной единицы обслуживания составляет 1200 рублей, из которых 50% оплачивается сотруднику.

Для того что бы получить премию в конце месяца, работнику необходимо было обслужить более 35 единиц техники.

Премия за обслуженную единицу оргтехники сверх нормы составляет 5% от заработной платы сотрудника.

Расчет заработной платы составит:

$1200 * 42$  рублей = 50 400 руб. – сумма обслуженного сотрудником оборудования

$50\ 400 : 2 = 25\ 200$  руб.

$42 - 35 = 7$  единиц обслужено сверх нормы

$1200 * 5\% * 7 = 420$  руб. – премия сотрудника

$25\ 200 + 420 = 25\ 620$  руб. – сумма заработной платы без вычета НДФЛ

$25\ 620 * 13\% = 25\ 620 - 3\ 330,6 = 22\ 289,4$  руб. – сумма заработной платы за вычетом НДФЛ.

*Далее приведем пример расчета заработной платы вспомогательного персонала (водителя):*

отработал месяц, в котором 21 рабочий день. Фактически работник отработал 10 дней. Оклад составляет 16 тыс. руб. У работника имеется ребенок в возрасте 12 лет.

Оклад за отработанное время = Оклад \* Количество отработанных дней/21= $16000 * 10/21 = 7\ 619$  руб.

Теперь определим заработную плату, выплачиваемую работнику:

НДФЛ = (Начисленная заработная плата – вычеты) \* 13% =  $7\ 619 - 1\ 400 = 6\ 219$  \* 13% = 808,47 руб.

Сумма начисленной заработной платы – НДФЛ =  $7\ 619 - 808,47 = 6\ 810,53$  руб.

Независимо от формы собственности предприятия или организации, плательщиками НДФЛ являются все резиденты Российской Федерации, а также лица, имеющие источники дохода в России.

К доходам, не подлежащим налогообложению, относятся государственные пособия, пенсии и прочие, указанные в статье 217 Налогового кодекса. Отчисление НДФЛ в бюджет происходит ежемесячно и рассчитывается от общей суммы заработной платы.

Этот налог рассчитывается исходя из конечной суммы заработной платы сотрудника с учетом индексации, авансовых выплат и других отчислений.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации и статье № 212–ФЗ от 02.07.2013 Налогового кодекса, работодатель оплачивает страховые взносы, начисляемые на зарплату наемного работника.

Данная статья налоговых отчислений оплачивается работодателем полностью и составляет 30% от общей суммы заработной платы. В рамках гражданско–правового договора или контракта отчисления производятся с работников предприятия, не являющихся частными или индивидуальными предпринимателями.

Страховые взносы оплачиваются предприятием ООО «ТСЦ» ежемесячно, отчеты регулярно предоставляются в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования.

*Приведем пример расчета взносов на сотрудника предприятия ООО «ТСЦ»:*

Оклад курьера предприятия составляет – 20 тысяч рублей

В январе 2016 года ему была начислена премия по итогам 2015 года в сумме 4500 рублей.

Доходы работника за январь 2016 года составили 24 500 рублей.

Начисляем взносы:

в ПФР на сумму 24500 рублей по ставке 22% = 5390 рублей

в ФСС на сумму 24500 рублей по ставке 2,9% = 710,5 рубля

в ФФОМС на сумму 750 тысяч рублей по ставке 5,1% = 1249,5рублей

Итого ООО «ТСЦ» оплатил в фонды за курьера: 7350 рубля.

Организации, предоставляющие услуги по информационной безопасности, должны провести общий анализ предприятия–заказчика и составить план предполагаемых защитных мероприятий. Более подробно об оказании услуг подобного рода читайте здесь.

Таким образом, при заработной плате 10 000 рублей 3 020 из них необходимо перечислить в Пенсионный и Страховой фонды. Во избежание возможных ошибок, расчет должен производиться специалистами.

Для подсчета НДФЛ заработная плата суммой 10 000 рублей подвергается вычету в размере 13%. Таким образом,  $10\,000 - 13\% = 8700$  рублей. Это сумма, которую работник получит на руки.

*Рассмотрим выплату заработной платы работника Семеновой Н.Н., воспитывающей 1 ребенка до 18 лет:*

$10\,000 \text{ руб.} - 1400 \text{ руб. (налоговый вычет)} = 8600 \text{ руб.};$

$8600 \text{ руб.} - 13\% = 8\,882 \text{ руб.}$

Таким образом, разница между окладом и фактической выплатой для такого работника составит 1 128 рублей.

Налоги и сборы в фонды на аванс на предприятии ООО «ТСЦ» не начисляются, а рассчитываются непосредственно на заработную плату в конце месяца с учетом всех больничных, отпускных и авансовых выплат.

Разница между начисленной заработной платой и реальной, получаемой работником на руки, может содержать и дополнительные виды удержаний, которые, в свою очередь, не должны суммарно превышать 20%.

Начисление заработной платы и своевременное отчисление налогов в Пенсионный и Страховой фонды достаточно трудоемкий процесс, требующий тщательного рассмотрения всех статей налоговых вычетов.

Предоставление неточных или неверных сведений о заработной плате работников может рассматриваться как нарушение и облагаться штрафом.

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков в ООО «ТСЦ» начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 50 «Касса»). В следующем месяце эту сумму

включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и дебет счетов производственных затрат или счета 96 «Резервы предстоящих расходов»).

*Приведем пример расчета отпускных сотруднику компании ООО «ТСЦ»:*

А.В.Пашина работает офис–менеджером в ООО «ТСЦ», применяющем УСН. В марте 2016 года ей была начислена премия за I квартал – 7000 руб., а в апреле 2016 года – премия за апрель в сумме 3000 руб. Премии выданы согласно положению о премировании.

С 14 мая 2016 года дизайнер уходит в отпуск на 14 дней. Расчетный период (с 1 мая 2015 года по 30 апреля 2016 года) отработан не полностью, поскольку в марте 2015 года сотрудница 5 рабочих дней болела.

За последние 12 календарных месяцев выплаты в пользу А. В. Пашиной без учета премий составили 270 400 руб., из них выплаты по листку нетрудоспособности – 3700 руб. Рассчитаем сумму отпускных, полагающихся А.В. Пашиной.

А.В.Пашина из 12 месяцев полностью отработала 11, а также 26 дней в марте 2016 года. Количество дней, учитываемых для расчета среднего заработка в полностью отработанных месяцах, равно 322,3 дня (11 мес. \* 29,3). Количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в марте, составило 24,57 дня (29,3 : 31 дн. \* 26 дн.). Общее количество дней, учитываемых при расчете среднего заработка, равно 346,87 дней (322,3 дн. + 24,57 дн.).

Апрель 2016 года входит в расчетный период, значит при расчете отпускных можно учесть всю начисленную в этом месяце премию – 3000 руб.

В данном случае, квартальную премию необходимо пересчитать, поскольку I квартал 2015 года бы отработан не полностью (5 рабочих дней болезни). Премия начислена без учета отработанного времени. Сумма премии, которая увеличит средний заработок, составит 6363,64 руб. (7000 руб. : 55 раб. дн. \* 50 раб. дн.).

В учитываемую сумму выплат не входит пособие по временной нетрудоспособности, следовательно, отпускные нужно рассчитывать исходя из 276 063,64 руб. (270 400 руб. – 3700 руб. + 3000 руб. + 6363,64 руб.).

Средний дневной заработок А.В.Пашина равен 795,87 руб. (276 063,64 руб. : 346,87 дн.).

Отпускные следует начислить в сумме 11 142,18 руб. (795,87 руб. \* 14 дн.).

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания в ООО «ТСЦ» выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях – в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа.

Пособие по уходу за ребенком до полутора лет рассчитывается так (п. 1 ст. 11.2 и п. 5.1 ст. 14 Закона № 255–ФЗ):

$$\begin{array}{l} \text{Сумма пособия} \\ \text{по уходу за ребенком} \\ \text{в 2016 году} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Среднедневной} \\ \text{заработок} \end{array} * 30,4 * 40\% \quad (1)$$

В свою очередь, «средний заработок» для начисления детского пособия в 2016 году выглядит следующим образом (п. 1, 2, 3.1 и 3.2 ст. 14 Закона № 255–ФЗ):

$$\begin{array}{l} \text{Среднедневной} \\ \text{заработок} \\ \text{для начисления} \\ \text{детского пособия} \\ \text{в 2016 году} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Доходы за 2014 год} \\ \text{(максимум 624 000 руб.)} + \\ \text{доходы за 2015 год} \\ \text{(максимум 670 000 руб.)} \end{array} : \begin{array}{l} 730 \text{ дн. (минус} \\ \text{исключаемые дни)} \end{array} \quad (2)$$

Максимальный среднедневной заработок, исходя из которого рассчитывают детское пособие в 2016 году, равен 1 772,60 руб. [(670 000 руб. + 624 000 руб.) : 730 дн.]. Значит максимальное ежемесячное пособие на ребенка в ФСС до 1,5 лет в 2016 году составляет 21 554,82 руб.

Дни, исключаемые из расчетного периода при начислении декретного и детского пособий в ФСС в 2016 году на предприятии ООО «ТСЦ» представлены в табл. 14:

Таблица 14 – Дни, исключаемые из расчетного периода при начислении декретного и детского пособий в ФСС

№	Периоды, которые нужно исключить при расчете среднего заработка
1	Период временной нетрудоспособности
2	Отпуск по беременности и родам
3	Отпуск по уходу за ребенком
4	Дни, когда женщину освобождали от работы по законам РФ с полным или частичным сохранением зарплаты, при условии, что с сохраняемой зарплаты не платились взносы в ФСС

Далее фактически рассчитанный среднедневной заработок, сравнивают с минимумом. Его определяют исходя из МРОТ в порядке, прописанном в пункте 15(3) Положения утвержденного постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375.

Минимальный размер среднедневного заработка для начисления детского пособия в 2016 году равен (МРОТ. × 24 мес. : 730 дн.). Сравнив фактический среднедневной заработок и минимальный размер, к выплате назначают ту сумму, которая больше.

Детские пособия не облагаются НДФЛ и страховыми взносами (п.1 ст. 217 НК РФ и подп. 1 п. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212–ФЗ и подп. 1 п. 1 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.98 № 125–ФЗ).

*Приведем пример начисление пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет в применяемый на предприятии ООО «ТСЦ» В 2016 году:*

Е.А. Пантелеева с 2012 года работает в ООО «ТСЦ» программистом. С 1 июня 2016 года она идет в отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, о чем написала соответствующее заявление. Для Пантелеевой это первый ребенок.

Расчетный период для начисления пособия – два календарных года: 2014 и 2015.

В 2014 году Пантелеева болела 21 календарный день, а в 2015 году она была на больничном 5 дней. Других оснований для исключения дней из расчетного периода нет.

За 2014 год заработная плата Пантелеевой составила 450 000 руб., а за 2015 год – 538 000 руб. Поступления за 2014–2015 годы не превысили предельных значений, поэтому при расчете пособия будут учтены полностью.

Учитывая, что в 2014–2015 годах Пантелеева была на больничном 21 и 5 дней, то продолжительность расчетного периода составит 704 календарных дня (730 – 26).

Средний дневной заработок работницы равен 1403,4 руб.  $[(450\,000\text{ руб.} + 538\,000\text{ руб.}) : 704\text{ дн.}]$ .

Данное значение не превышает установленный максимум среднедневного заработка (1403,4 руб. < 1 772,60 руб.). Поэтому детское пособие будет рассчитано исходя из фактически начисленного среднего заработка сотрудницы.

Теперь рассчитаем ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Оно составит 17 065 руб. (1403,4 руб. \* 30,4 дней \* 40%). Рассчитанная сумма пособия больше установленного минимума по МРОТ. Значит, Е.А. Пантелеева будет получать ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет в размере 17 065 руб.

Расчет среднего дневного заработка для начисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на 730.

Для выплаты пособия на предприятии ООО «ТСЦ» используются следующие правила.

1. Выплата пособия осуществляется за весь период нетрудоспособности, на который был выдан больничный лист. Однако тут есть

несколько исключений, полный перечень которых содержится в п.1 статьи 9 №255–ФЗ от 29.12.2006.

2. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа сотрудника:

1. если стаж меньше 5 лет, то размер пособия по больничному составляет 60% от среднего заработка;

2. если стаж работника варьирует с 5 до 8 лет, то размер больничного составляет 80% от среднего заработка;

3. если стаж превышает 8 лет – размер больничного составляет 100% от среднего заработка.

*Приведем пример расчета больничного листа сотруднику предприятия ООО «ТСЦ» в 2016 году.*

Егоров К.Ю. был нетрудоспособный с 11 по 25 января 2016 года. Его страховой стаж составляет 7 лет, при этом расчетный период для исчисления пособия: 2014 и 2015 годы.

Заработок Егорова К.Ю. 2014 году составил 360 000 рублей, а в 2015 году – 420 000 рублей. Таким образом, в расчетном периоде его заработок составляет 780 000 рублей.

Средний дневной заработок:  $780\,000 : 730 = 1068$  руб. 49 копеек.

Средний дневной размер пособия с учетом стажа:

Так как стаж составляет 7 лет, соответственно размер больничного пособия составит 80% от среднего дневного заработка. Получим: 854 рубля 79 копеек.

Сумма пособия к выплате:  $854,79 * \text{кол-во дней нетрудоспособности}$ , т.е.  $854,79 * 15 = 12\,821$  руб. 85 коп.

В случае, когда работник за два предыдущих года не имел среднего заработка, или же средний заработок был ниже МРОТ, то при расчете пособия бухгалтер предприятия ООО «ТСЦ» из минимального размера оплаты труда.

Таким образом, учёт труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учёта на предприятии. С каждым

годом, совершенствуется законодательная база, регулирующая вопросы, связанные с оплатой труда на предприятиях, но вместе с тем усложняется и сам процесс учёта. Работы с таким участком бухгалтерского учёта, как заработанная плата, требует от бухгалтера высокой подготовки и постоянного обучения.

### 2.3 Документальное оформление учета расчетов с персоналом по оплате труда

На предприятии ООО «ТСЦ» документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда ведется по каждому работнику организации с использованием лицевых работников. Для этого, бухгалтер предприятия пользуется формой № Т-54 – лицевой счет работника, которые оформляются в момент принятия сотрудника на работу. Лицевые счета закрываются по окончании отчетного года и открываются новые лицевые счета на следующий отчетный год (см. прил. Г).

Формы первичных учетных документов в ООО «ТСЦ» утверждает руководитель по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета – главного бухгалтера.

Основными документами для начисления заработной платы в ООО «ТСЦ» являются приказы руководителя учреждения о зачислении, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии с утвержденными штатами и ставками заработной платы, таблицы учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и др.

Оплата труда работникам ООО «ТСЦ» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Первичные учетные документы по учету расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТСЦ» оформляют в основном по унифицированным формам, утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации

по учету труда и его оплаты».

Перечень форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, применяемых в ООО «ТСЦ» представлены в табл. 15.

Таблица 15 – Перечень форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты применяемых в ООО «ТСЦ»

Форма №	Наименование формы
<i>1. По учету кадров</i>	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
<i>2. По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда</i>	
Т-12	Табель учета использования рабочего времени и расчета зарплаты
Т-13	Табель учета использования рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-	Журнал регистрации платежных ведомостей
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка – расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
Т-73	Акт о приемке работ по договору заключенному на время выполнения определенной работы

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы в ООО «ТСЦ» используются унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата России № 1.

Выплата сотрудникам заработной платы на предприятии ООО «ТСЦ» оформляется следующими документами (см. табл. 15):

Таблица 16 – Документы заполняемые бухгалтером предприятия ООО «ТСЦ» по выплате заработной платы

№	Наименование документа	Форма	№	Наименование документа	Форма
1	Расчетно–платежная ведомость)	(форма Т–49	4	Журнал учета платежных ведомостей	(форма Т–53а)
№	Наименование документа	Форма	№	Наименование документа	Форма
2	Лицевой счет сотрудника	(форма Т–54а)	5	Записка–расчет о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска сотруднику	(форма Т–60)
3	В случае увольнения сотрудника: Записка–расчет о расторжении и прекращении трудового договора с работником при увольнении	(форма Т–61)	6	В случае впервые принятого сотрудника: Акт о приеме сотрудника на работу	(форма Т–73)

Первичный учет численности персонала организации ООО «ТСЦ» ведет на основании следующих документов:

- приказа (распоряжения) о приеме на работу формы Т–1 или Т–1а. Лицо, ответственное за учет личного состава работников организации (инспектор по кадрам), в соответствии с приказом о приеме на работу заполняет на

каждого вновь принятого личную карточку, делает запись в трудовой книжке, а в бухгалтерии открывается лицевой счет;

– личной карточки формы Т–2, заполняемой на каждого работника.

На предприятии ООО «ТСЦ» первичные учетные документы принятые к бухгалтерскому учету хранятся в течение сроков, установленных правилами организации архивного дела, но не менее 5 лет. Документы по личному составу распоряжения, справки: приказы, договоры хранятся в течении 75 лет с момента увольнения работника.

При приеме на работу на каждого сотрудника ООО «ТСЦ» оформляется пакет документов, представленный в табл. 17:

Таблица 17 – Перечень документов, необходимых для оформления приема на работу

№	Документы, которые предоставляет сотрудник	Документы, которые оформляют на предприятии
1	трудовая книжка	заявление о приеме на работу с указанием должности, на которую претендует принимаемый сотрудник
2	копия паспорта	
3	военный билет	
4	копия документа об образовании	
5	копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	заявление о предоставлении стандартного налогового вычета на содержание детей с приложением необходимых документов
6	копия свидетельства о присвоении ИНН	

С каждым сотрудником на предприятии ООО «ТСЦ» заключается трудовой договор, в котором описываются права и обязанности сторон, сроки и порядок оплаты труда, режим и условия труда и срок действия договора.

Таким образом, на предприятии ООО «ТСЦ», документальное оформление, порядок расчета оплаты труда за отработанное и неотработанное время производится в строгом соответствии с законодательством РФ. Используются унифицированные формы первичных документов, утвержденные директором в учетной политике. В соответствии с законодательством

оформляются и выплачиваются отпускные, больничные. В соответствии с НК существуют виды удержаний, производимых из начисленных в пользу физических лиц сумм заработной платы и прочих вознаграждений.

В ООО «ТСЦ» используются унифицированные формы первичных документов, утвержденные директором в учетной политике, так как с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Учет работников, и начисление заработной платы начисляет и выплачивает бухгалтер предприятия. Основная система оплаты труда в компании сдельно–премиальная, но используется и повременная.

### 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Компания ООО «ТСЦ» не попадает под обязательный аудит, так как:

- не является субъектом организационной правовой формы ОАО;
- не является кредитным учреждением, бюро кредитных историй, страховой компанией, консалтинговой компанией, торговой и товарной биржей, инвестиционным фондом, а так же внебюджетным фондом;
- не имеет выручку за год свыше 400 млн. рублей или сумму активов свыше 60 млн. рублей.

Был проведен по инициативе автора инициативный аудит, для реализации которого были разработаны тесты, основными направлениями которого были (табл. 18):

Таблица 18 – Основные направления инициативного аудита в ООО «ТСЦ»

№	Основные направления аудита
1	Учтенные операции по заработной плате реальны и документированы
2	Все без исключения реальные операции с заработной платой учтены.
3	Утверждаются списки служащих, ставки оплаты труда, время работы и вычеты из заработной платы.
4	В расчетах заработной платы содержатся точные данные о совокупных начислениях, вычетах и чистых выплатах
5	Операции с заработной платой точно классифицированы с точки зрения основных и дополнительных затрат труда
6	Учет операций с заработной платой является полным
7	Выплаты заработной платы соответствующего периода

При проверке использовалась процедуры инспектирования и они показали, что в ООО «ТСЦ» несоответствия не выявлены. Аудит включал в себя проверку на выборочной основе подтверждений числовых данных и пояснений, содержащихся в бухгалтерской отчетности по оплате труда. Проведенный аудит дает достаточно оснований для того, чтобы выразить мнение о достоверности бухгалтерской отчетности в части оплаты труда.

Из этого можно сделать вывод о том, что ООО «ТСЦ» осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, нормативными документами, уставом компании. Бухгалтерский учет в организации ведется в соответствии с учетной политикой. Заработная плата начисляется и выплачивается вовремя, в соответствии с желаниями подчиненных и возможностями руководителя и как следствие сплоченная и высококвалифицированная команда, с которой компания может выполнить любые потребности заказчика.

Однако, в организации бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии выявлены следующие недостатки:

- в анализируемой организации отсутствует график документооборота;
- в бухгалтерском учете предприятия встречаются ошибки, связанные с расчетом пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и средней заработной платы;
- заработная плата выплачивается через кассу предприятия, в связи с чем, на предприятии имеется дополнительный объем кассовых операций (необходимость депонировать неполученную заработную плату), а так же расходы по банковскому обслуживанию.

Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, следовательно, бухгалтер не успевает быстро оперативно обрабатывать их, а это означает, что происходит задержка выплаты заработной платы, что уменьшает эффективность работы работников, также уровень учётной политики, которая применяется в организации, характеризуется как неудовлетворительный. В ней не отображены изменения в законодательстве.

В целях устранения недостатков и совершенствования учёта за расчётов с персоналом по оплате труда можно порекомендовать:

- 1) создать план документации и документооборота.

Все эти данные оказывают значительное воздействие на организацию и построение учетного процесса, а так же на выбор рабочего плана счетов, иных организационных, методических и технических аспектов бухгалтерского учёта

при разработке и утверждении учётной политики предприятия.

В плане документации перечисляют документы, которые необходимы для организации учёта хозяйственных операций и оформляют расчёт нужд в бланках, также в плане определяют перечень документов, формы которых создаются самостоятельно. Далее создается график документооборота.

При создании графика должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учетные документы, которые принимаются бухгалтерией, должны иметь все необходимые реквизиты;
- при приемке документов нужно проверять точность и правильность арифметических вычислений;
- все без исключения корректировки в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их формирование с указанием даты корректировки.

Целесообразная организация документооборота, стимулирует сроки формирования бухгалтерской финансовой отчетности, увеличивает своевременность бухгалтерского учета, которая необходима при управлении организацией, и такого графика документооборота в организации нет. Можно предложить вести учет, согласно разработанному графику документооборота.

2) Предприятию ООО «ТСЦ» необходимо разработать собственные формы регистров бухгалтерского учета адаптированные для данного предприятия, а именно:

- регистр учета стандартных налоговых вычетов и расчета заработной платы и НДФЛ;
- регистр расчета пособий в связи с материнством;
- регистр расчета очередных отпусков;
- регистр расчета пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Применение регистра расчета заработной платы и налога на доходы физических лиц позволяют вести учет документов, подтверждающих точность расчетов налоговых вычетов, правильно определять налоговую базу для расчета НДФЛ, осуществлять контроль за правильным заполнением декларации

по НДФЛ.

Использование регистра расчета пособий в связи с материнством, позволяет контролировать распределение сумм за счет фонда социального страхования. Также данный регистр является ценным статистическим материалом, так как данные применяются при анализе использования фонда рабочего времени.

Регистр по расчету пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет позволяет допускать меньше ошибок при расчете пособий и тем самым избежать проблем с законодательством

Регистр расчета очередных отпусков позволяет безошибочно рассчитать отпускные, а также своевременно их перечислить, что, несомненно, способствует рациональной и эффективной работе бухгалтера и позволяет избежать различных проблем с законодательством и налоговыми службами.

3) заключить договор с коммерческим банком по зарплатному проекту;

4) оформить сотрудникам зарплатные пластиковые карточки и осуществлять выдачу заработной платы путем зачисления ее на данные карточки.

В ООО «ТСЦ» заработная плата выплачивается через кассу предприятия в корреспонденции счетов, представленных в табл. 19.

Таблица 19 – Фактическая корреспонденция счетов по выплате заработной платы в ООО «ТСЦ»

Содержание проводки	Документ	Дебет	Кредит
Получены с расчетного счета денежные средства в кассу предприятия на выдачу заработной платы	Приходный–кассовый ордер	50	51
Выдана заработная плата из кассы организации	Платежная ведомость	70	50
Депонирование непополненной заработной платы:	Бухгалтерская справка Расходный–кассовый	70	76.4

Окончание таблицы 19 – Фактическая корреспонденция счетов по выплате заработной платы в ООО «ТСЦ»

Содержание проводки	Документ	Дебет	Кредит
– сдана из кассы в банк	ордер Приходный–кассовый	51	50
– в следующем периоде получено по чеку из банка	ордер Расходный–кассовый	50	51
– выдана депонированная заработная плата	ордер	76.4	50

Депонированная заработная плата, т. е. не полученная сотрудником заработная плата в срок (в течение трех дней) в кассе, сдается в банк и относится на депонент (Дт 70; Кт 76.4). Ведется книга депонента, куда регистрируется эта заработная плата, и при следующей выплате заработной платы её нужно получить в банке и выплатить сотруднику, что влечет за собой дополнительные расходы. Кроме того, это увеличивает трудоемкость работы учетных работников.

Заключение договора с коммерческим банком по зарплатному проекту, а так же оформление сотрудникам зарплатные пластиковые карточки и осуществление выдачи заработной платы путем зачисления ее на данные карточки, приведет к сокращению объема кассовых операций (т. к. отпадет необходимость депонировать неполученную заработную плату), сохранится конфиденциальность информации о размерах заработной платы сотрудников, а также сократятся расходы по банковскому обслуживанию, транспортные расходы и расходы по охране доставки денежных средств на предприятие.

В данном случае корреспонденция счетов по выдаче заработной платы сотрудникам примет вид, представленный в табл. 20.

Таблица 20 – Предлагаемая корреспонденция счетов по выплате заработной платы в ООО «ТСЦ»

Содержание проводки	Документ	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата сотрудникам предприятия по видам деятельности	Расчетная ведомость ЗП	44.3, 44.2, 20, 26	70
Заработная плата зачислена сотрудникам на банковские карточки	Реестр, платежное поручение	70	51

Таким образом, совершенствование учета заработной платы позволит предприятию вести более качественный учет и снизит расходы предприятия по обслуживанию депонированных сумм заработной платы, обеспечит оперативность и своевременность получению заработной платы персоналом предприятия.

Предложенные рекомендации будут способствовать совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в организации, усилит трудовую и бухгалтерскую дисциплину, следовательно, повысит эффективность труда бухгалтерской службы и организации в целом.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА**  
**«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
3–3Б11	Семчук Татьяна Витальевна

<b>Институт</b>	Институт дистанционного образования	<b>Кафедра</b>	Экономика
<b>Уровень образования</b>		<b>Направление</b>	080103Национальная экономика

**Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:**

Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты	ГОСТ Р ИСО 26000–2010 «Руководство по не разглашению конфиденциальной информации». Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда. <a href="http://www.rosreestr.ru">www.rosreestr.ru</a>
---	---

**Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:**

Анализ факторов внутренней социальной ответственности:	– безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
Анализ факторов внешней социальной ответственности:	– взаимодействие с местными органами власти; – ответственность перед гражданами
1. Определение стейкхолдеров организации: – внутренние и внешние стейкхолдеры организации; – краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.	1. Внутренние: сотрудники предприятия. Внешние: общественные и государственные организации, незащищенные слои населения
2. Определение структуры программы КСО – Наименование предприятия; – Элемент; – Стейкхолдеры; – Сроки реализации мероприятия;	2. ООО «Томский сервисный центр» – Местное население, сотрудники организации. – Социально-ответственное поведение,

– Ожидаемый результат от реализации мероприятия.	социальные инвестиции. – Ежегодно – Позволит снять финансовую нагрузку стейкхолдера, мотивация персонала, повышение настроения детей инвалидов
3. Определение затрат на программы КСО – расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО	3. Итого 404400 рублей
4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	4. Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров. Оценка эффективности: социально–ответственное поведение– фирма заботиться о сотрудниках компании, а социально–ответственное поведение к внешним объектам дает имидж компании социально ориентированной
Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2016

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.ф.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3–ЗБ12	Семчук Татьяна Витальевна		

#### 4 АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ТОМСКИЙ СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР»

Политику социальной ответственности можно представить как некий *управленческий продукт*, позволяющий повысить конкурентоспособность компании, ее инвестиционную привлекательность. Отметим, что в данном случае реализация политики социальной ответственности не противоречит законам стоимостного управления, поскольку решение принимается на основе классического экономического критерия «затраты – выгода» и ведет к улучшению благосостояния акционеров.

На практике политика социальной ответственности реализуется в виде инвестиций в социальные программы компании. Направления инвестирования различны: от создания дополнительного социального пакета для сотрудников до развития местной инфраструктуры и поддержки местного сообщества. Основная проблема при этом заключается в том, что объекты инвестирования зачастую выбираются хаотично, исходя из соображений морального долга перед неопределенным кругом стейкхолдеров. В этом случае оценить экономический эффект от реализации социальных программ невозможно, поскольку нет единой стратегии и видения целей, которых нужно достичь. Это характерно для нормативного подхода к социальной ответственности.

Экономически оценить преимущества от реализации политики социальной ответственности сложно. Тем не менее ежедневная реализация компанией принципов социальной ответственности формирует задел на будущее, которым она сможет воспользоваться, например, в момент принятия решений. В этом свете инвестиции в социальную ответственность необходимо рассматривать как опцион роста (опцион call), дающий компаниям в будущем возможность быстро и эффективно адаптироваться к условиям меняющейся среды с минимальными потерями при поддержке местного сообщества, работников и властных структур.

При этом под опционом понимается заранее оплаченная возможность осуществить какое-либо действие, если в будущем это действие будет экономически выгодно компании и принесет ее стейкхолдерам дополнительные выгоды. Иными словами, это стоимость, потенциально заключенная в гибкости действий менеджмента во время принятия оперативных решений при реализации стратегических инвестиционных проектов.

Следует отметить, что опционы роста в данном случае относятся к так называемым «реальным опционам», которые в отличие от финансовых опционов отождествляются с определенным активом компании, например с исключительным правом, владением лицензией и т. д. Применительно к политике социальной ответственности данным активом могут быть гудвилл (активы, не поддающиеся материальному измерению), стоимость бренда, а также лояльность со стороны основных групп стейкхолдеров, которую невозможно оценить рыночными и бухгалтерскими инструментами и «поставить» на баланс компании. Тем не менее именно лояльность обеспечивает компании необходимую гибкость и возможности роста в долгосрочной перспективе.

Концепция реальных опционов применима к инвестициям в социальную ответственность, поскольку позволяет учитывать синергетические эффекты, возникающие от внедрения принципов социальной ответственности в общую стратегию развития компании. Кроме того, для оценки инвестиций в социальную ответственность может быть применен (при существенных ограничениях и допущениях) богатый математический аппарат оценки реальных опционов, в то время как классический DCF-метод<sup>9</sup> оценки предполагает, что ценность инвестиций равна приведенной стоимости будущих денежных потоков, то есть не учитывает, что риск и управленческая гибкость при определенных условиях становятся факторами, создающими дополнительную стоимость.

В современных условиях социальная ответственность становится существенной частью ведения бизнеса и с настойчивостью требует

использования систематического подхода к управлению социальной деятельностью организации.

ООО «ТСЦ» планомерно реализует концепцию социально ответственного бизнеса в регионе своего присутствия.

Целью реализации корпоративной социальной ответственности ООО «ТСЦ» является – рост производительности труда, стабильность и устойчивость развития предприятия в долгосрочной перспективе.

ООО «ТСЦ» на регулярной основе реализует мероприятия КСО, которые с разной степенью эффективности сказываются на конкурентоспособности компании. Концепции КСО предприятия по основным направлениям:

- *внутренняя социальная ответственность* ООО «ТСЦ» (безопасность труда, стабильная выплата заработной платы; обучение персонала; подготовка и повышение квалификации);
- *внешняя социальная ответственность* корпорации (спонсорство и корпоративная благотворительность).

Стейкхолдерами организации ООО «ТСЦ» в настоящее время являются см. табл. 1:

Выполняя свои основные задачи, Общество в полной мере осознает, что осуществляемая им производственно–хозяйственная деятельность затрагивает интересы всего населения в регионах присутствия Общества, является источником потенциальной опасности для жизни и здоровья работников, подрядчиков, посетителей и других заинтересованных сторон, а также источником негативного воздействия на окружающую среду.

Сознавая ответственность, ООО «ТСЦ» принимает обязательства по реализации настоящей политики, которая является интегрированной позицией руководства Общества по выполнению поставленных задач, продолжением Экологической политики ПАО «Газпром» и Политики ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности, и рассчитывает на понимание работников сложности и масштабности стоящих перед Обществом задач.

Поставленные задачи ООО «ТСЦ» реализует на основе следующих принципов:

- соблюдение законодательных и нормативных требований Российской Федерации, международных соглашений и стандартов, отраслевых норм и правил Общества;

- максимальное удовлетворение требований потребителей по транспортировке газа и нефти, техническому обслуживанию и ремонту газотранспортной инфраструктуры и трубопроводов, производству и реализации сжатого газа, выполнению инвестиционных проектов;

- совершенствование технологических процессов и организации труда, применение современного оборудования, направленного на минимизацию негативного воздействия производственных факторов на работников, подрядчиков, другие заинтересованные стороны и на окружающую среду;

- обеспечение безопасного производства работ по основным направлениям деятельности Общества для персонала Общества, подрядчиков, других заинтересованных сторон и окружающей среды;

- предупреждение несчастных случаев, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предотвращение негативного воздействия на окружающую среду;

- планирование и реализация мероприятий (мер управления) по снижению рисков, значимых экологических аспектов до обоснованного, практически достижимого уровня;

- планирование и предоставление необходимых финансовых, материально–технических и человеческих ресурсов;

- постоянное улучшение и результативное функционирование интегрированной системы менеджмента Общества в соответствии с корпоративными требованиями, требованиями международных, российских и национальных стандартов;

- постоянное повышение квалификации работников Общества;

– доведение до всех работников Общества задач, полномочий и ответственности в области качества, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности.

В целом, ООО «ТСЦ» ежегодно поддерживает множество общественных проектов, оказывая помощь в развитии культуры, науки, образования, пропаганде здорового образа жизни.

Таблица 21–Основные стейкхолдеры компании

Прямые стейкхолдеры компании	Косвенные стейкхолдеры компании
Сотрудники предприятия	Благотворительные организации
	Детские дома
Налоговые органы	Дома инвалидов
Государственные внебюджетные фонды	Население регионов

Таким образом, основным объектом социальной ответственности предприятия являются сотрудники предприятия ООО «ТСЦ», которые защищены различными социальными пакетами.

Налоговые органы и государственные внебюджетные также относятся к прямым стейкхолдерам, поскольку получают от плату в виде налогов и сборов, а также взносы на социальное обеспечение своих работников (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское обеспечение).

К косвенным стейкхолдерам предприятия можно отнести:

- благотворительные организации (проведение компанией различных благотворительных акций, праздников и пр.);
- детские дома (проведение праздников, получение материальной помощи);
- дома инвалидов (получение материальной помощи);
- население регионов (открытие объектов социальной сферы).

Структура программ КСО компании представлена в табл. 22:

Таблица 22 – Структура программ КСО компании

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Новогодние подарки сотрудникам имеющих детей	Социально ответственное поведение	Сотрудники предприятия	30.12. 2015г.	Мотивирование персонала
Направление персонала на повышение квалификации в специализированный учебный комбинат г.Новосибирска	Социально ответственное поведение	Сотрудники предприятия	25.02. 2016г.	Повышение квалификации и персонала
Покупка качелей для детского дома № 1 города Томска	Благотворительные пожертвования	Дети детского дома	12.05. 2016 .	Организация досуга детей
Покупка ортопедического инвентаря для санаторного детского дома «Орлиное гнездо» в г.Томске	Благотворительные пожертвования	Дети находящиеся на санаторном пребывании	14.03. 2016г.	Позволит детям развивать свое физическое здоровье
Приобретение игрушек для детей центра помощи детей оставшихся без попечения родителей г.Томска «Росток»	Благотворительные пожертвования	Дети детского дома	01.10. 2016г.	Позволит снять финансовую нагрузку центра, повышение настроения детей

Окончание таблицы 22 – Структура программ КСО компании

Приобретение продуктов питания для реабилитационного центра «Горизонт»	Благотворительные пожертвования	Пациенты центра	18.02. 2016г.	Позволит снять финансовую нагрузку центра
Новогодние подарки детям детских домов	Благотворительные пожертвования	Дети детских домов	11.09. 2016г.	Позволит снять финансовую нагрузку центра, повышение настроения детей

В целом, рассматриваемая компания осуществляет как социальные инвестиции, так и активно пропагандирует социально–ответственное поведение предприятия.

В рамках КСО необходимо рассмотреть затраты на указанные мероприятия предприятия ООО «ТСЦ» в 2016 году.

Таблица 23 – Затраты на социальные мероприятия предприятия за 2016 гг.

№ п/п	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1	Новогодние подарки сотрудникам имеющих детей	Руб.	15400	15400
2	Направление персонала на повышение квалификации в специализированный учебный комбинат г.Новосибирска	Руб.	60000	60000
3	Покупка качелей для детского дома № 1 города Томска	руб.	53000	53000

Окончание таблицы 23 – Затраты на социальные мероприятия предприятия за 2016 гг.

№ п/п	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
4	Покупка ортопедического инвентаря для санаторного детского дома «Орлиное гнездо» в г.Томске	руб.	154000	154000
5	Приобретение продуктов питания для реабилитационного центра «Горизонт»	руб.	19000	19000
6	Приобретение игрушек для детей центра помощи детей оставшихся без попечения родителей г.Томска «Росток»	руб.	14000	14000
7	Новогодние подарки детям детских домов	руб.	125000	125000
	Итого затрат		404400	404400

На основании данных, представленных в табл. 23 можно сделать следующие выводы:

1. Проводимые в рассматриваемого предприятия программы и акции КСО полностью соответствуют стратегии и миссии предприятия;
2. Для рассматриваемой компании одинаково важны внешняя и внутренняя КСО;

3. Представленные программы КСО полностью удовлетворяют интересам стейкхолдеров;

4. Основными преимуществами, которые получает предприятие от реализации программ КСО, следующие: PR, благополучие работников предприятия, повышение имиджа;

5. Затрачиваемые предприятием средства на выполнение КСО адекватны, а достигнутые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самого предприятия, так и для населения региона деятельности предприятия;

6. В качестве рекомендаций по росту эффективности КСО предприятия можно предложить при сохранении имеющегося уровня финансовой поддержки развивать и нефинансовую составляющую (увеличить мотивационные программы для сотрудников, стимулируя их социально ответственное поведение.

Все обозначенные особенности реализации концепций КСО в практике предприятия необходимо учитывать так же при разработке и реализации маркетинговой стратегии развития предприятия.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги настоящей дипломной работе, можно сделать вывод, что расчет с персоналом по оплате труда представляет собой сложный процесс, требующий значительных усилий со стороны финансового персонала компании. Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены главой 21 Трудового кодекса РФ.

Согласно определению представленному в Трудовом кодексе РФ, заработная плата, представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

В настоящее время имеются две основополагающих формы начисления заработной платы: Повременная форма заработной платы, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален отработанному им времени и сдельная форма заработной платы при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

Важнейшим современным аспектом оплаты труда на предприятии является разработка и установление самой системы оплаты труда. Каждое предприятие самостоятельно определяет свою политику в вопросах оплаты труда и стимулировании труда.

Под системой оплаты труда понимается определенный механизм ее начисления. В настоящее время в РФ выделяют такие системы оплаты труда как:

- 1) повременно–премиальная система оплаты базируется на повременной

форме оплаты труда;

2) повременная система с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ;

3) сдельно–премиальная система оплаты предусматривает мотивационные факторы персонала;

4) аккордная система представляет собой, как правило, разовую выплату оговоренной суммы;

5) сдельно–регрессивная система – устанавливаются неодинаковые расценки заработной платы за изготовление продукции, зависящие от того, какой объем продукта произведен.

6) косвенно–сдельная – оценивается по исполнению персоналом определенных функций.

7) бригадная системой – распределяются в соответствии с персональным трудовым вкладом каждого работника.

Основным документом, определяющим принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Порядок установления системы оплаты труда работников регламентирован на уровне федерального, регионального и муниципального законодательства.

Учет труда и его оплаты обеспечивает системность информации о затратах труда на производство продукции на предприятии и расчетов по оплате труда, которые концентрируются на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту указанного счета 70 отражаются начисление сумм по заработной плате, премий и пособий работников предприятия. По дебету данного счета отражается их выплата, а также суммы начисленных налогов, платежей и других удержаний.

Сальдо на конец месяца на счете 70 указывает на сумму оставшегося за предприятием долга по оплате труда перед сотрудниками предприятия.

Проведенный в работе анализ и учет трудовых ресурсов предприятия ООО «Томский сервисный центр» показал, что

На предприятии ООО «ТСЦ», ответственность за ведение бухгалтерского учета возложено на главного бухгалтера. Учет в организации ООО «ТСЦ» осуществляется с применением автоматизированного способа обработки данных в бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером. Организация бухгалтерского учета оплаты труда обеспечивает формирование полной и достоверной информации о начисленной и выплаченной заработной плате по каждому сотруднику. Данные аналитического учета совпадают с данными синтетического учета, аналитический учет делает возможным более детально рассмотреть операции по учету труда и заработной платы.

Анализ структуры персонала предприятия за 2013– 2015 годы показал, что на предприятии ООО «Томский сервисный центр» наблюдается текучесть кадров. Повышение этого коэффициента от одного отчетного периода к другому говорит о снижении стабильности коллектива, недооценке потребностей работников со стороны руководства и кадровых служб, появлении негативных факторов, которые заставляют персонал увольняться. Снижение коэффициента текучести, наоборот, свидетельствует об улучшении обстановки в коллективе и целенаправленном подходе в управлении кадрами.

Анализ структуры фонда заработной платы на предприятии показал, что переменная часть оплаты труда рабочих в 2015 году выросла в связи с чем, увеличился и общий фонд заработной платы на предприятии в 2015 году. Анализируемое предприятие в 2015 году, повысило эффективность использования средств фонда оплаты труда. Изменение чистой прибыли на предприятии ООО «ТСЦ» на рубль зарплаты, произошло за счет увеличения среднегодовой оплаты труда работников предприятия. На предприятии имеется относительный перерасход переменной части заработной платы, он произошел из-за изменения структуры производства.

Особенности организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии ООО «Томский сервисный центр» определены нормативно–

правовыми актами и положением об оплате труда работников предприятия ООО «ТСЦ».

В Положении об оплате труда работников предприятия ООО «ТСЦ» прописывают все условия, по которым оплачивается труд. В частности, приводятся формы оплаты труда для тех или иных категорий работников (окладная, сдельная), порядок расчета начислений за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (в выходные или праздничные дни, ночное время), указывают способ выплаты заработной платы (наличными или в безналичном порядке), даты, на которые начисляются выплаты (аванс и основная заработная плата).

На предприятии ООО «Томский сервисный центр» оформлением документов по приему на работу, перемещением по службе, увольнением и т.п. занимается главный бухгалтер. Документы по кадровому составу составляются в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний за подписью руководителя организации.

Трудовые отношения по оплате труда (размеры и порядок выплаты заработной платы) на предприятии ООО «ТСЦ» регулируются трудовым законодательством (гл. 21 ТК РФ). Заработная плата сотрудника определяется трудовым договором в соответствии с действующей у предприятия ООО «ТСЦ» системой оплаты труда.

На предприятии ООО «Томский сервисный центр» применяется сдельно–премиальная система оплаты труда для производственного основного персонала – начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

Для вспомогательного персонала используется повременная система, с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ (уборщицы, водители). Размер заработной платы работников зависит от фактического объема выполненных работ, оказания услуг.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО

«ТСЦ», осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При исчислении среднего заработка на предприятии ООО «ТСЦ» бухгалтером учитываются все виды выплат все предусмотренных системой оплаты труда и применяемые на предприятии.

Заработная плата выплачивается работникам в месте расположения предприятия, что определено коллективным и трудовым договором, два раза в месяц.

При увольнении работнику на предприятии ООО «ТСЦ» выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска согласно ст. 127 ТК РФ. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

Расчет и начисление отпусков сотрудников на предприятии ООО «ТСЦ» производится в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы сотрудников, установленным в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Всем работникам за непрерывный стаж работы в организации устанавливается ежемесячная надбавка.

Основным налогом, обязательным к отчислению, является налог на доходы физических лиц, известный как НДФЛ. Размер его составляет 13% от заработной платы (пункт 1 статьи 224 НК РФ).

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания в ООО «ТСЦ» выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях – в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа.

На предприятии ООО «ТСЦ», документальное оформление, порядок расчета оплаты труда за отработанное и неотработанное время производится в строгом соответствии с законодательством РФ. Используются унифицированные формы первичных документов, утвержденные директором в

учетной политике. В соответствии с законодательством оформляются и выплачиваются отпускные, больничные. В соответствии с НК существуют виды удержаний, производимых из начисленных в пользу физических лиц сумм заработной платы и прочих вознаграждений.

Исследование эффективности организации процесса учета труда и заработной платы на предприятии позволило выявить следующие недостатки: в анализируемой организации отсутствует график документооборота; в бухгалтерском учете предприятия встречаются ошибки, связанные с расчетом пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и средней заработной платы; заработная плата выплачивается через кассу предприятия.

В целях устранения недостатков и совершенствования учёта за расчётов с персоналом по оплате труда было рекомендовано:

- 1) создать план документации и документооборота.
- 2) разработать собственные формы регистров бухгалтерского учета адаптированные для данного предприятия, а именно: регистр учета стандартных налоговых вычетов и расчета заработной платы и НДФЛ; регистр расчета пособий в связи с материнством; регистр расчета очередных отпусков; регистр расчета пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.
- 3) заключить договор с коммерческим банком по зарплатному проекту;
- 4) оформить сотрудникам зарплатные пластиковые карточки и осуществлять выдачу заработной платы путем зачисления ее на данные карточки.

Предложенные рекомендации будут способствовать оперативности и своевременности получению заработной платы персоналом предприятия и усилит трудовую и бухгалтерскую дисциплину.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 02.05.2016)
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63–ФЗ (ред. от 30.03.2016). [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/10108000/> (дата обращения: 30.04.2016)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195–ФЗ (ред. от 28.04.2016)/ [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12125267/>(дата обращения: 05.05.2016)
4. О бухгалтерском учете: федер. закон Росс. Федерации от 06.12.2011 N 402–ФЗ (ред. от 04.11.2014). [Электронный ресурс] // URL: [http://www.consultant.ru/document/doc\\_122855/](http://www.consultant.ru/document/doc_122855/) (дата обращения: 02.05.2016)
5. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон Росс. Федерации от 19.06.2000 N 82–ФЗ (ред. от 14.12.2015): [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12119913/>(дата обращения: 05.05.2016)
6. О внесении изменений в Федеральный закон "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон Росс. Федерации от 8 декабря 2010 г. N 339–ФЗ [Электронный ресурс] // URL:<http://base.garant.ru/12180908> (дата обращения 27.04.2016)
7. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон Росс. Федерации от 21.11.2011 N 323–ФЗ (ред. от 29.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) [Электронный ресурс] // URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_121895](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_121895) (дата обращения 27.04.2016)

8. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования: федер. закон Росс. Федерации от 24.07.2009 N 212–ФЗ (ред. от 29.12.2015) [Электронный ресурс] // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_89925](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89925) (дата обращения 27.04.2016)
9. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда: федер. закон Росс. Федерации от 01.12.2014 N 408–ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/676855> (дата обращения 27.04.2016)
10. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования: федер. закон Росс. Федерации от 24.07.2009 N 212–ФЗ (ред. от 29.12.2015) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12168559> (дата обращения 27.04.2016)
11. Об исполнительном производстве: федер. закон Росс. Федерации от 02.10.2007 N 229–ФЗ (ред. от 30.03.2016) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12156199> (дата обращения 27.04.2016)
12. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды: федер. закон Росс. Федерации от 03.12.2011 N 379–ФЗ (ред. от 02.04.2014) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/70100052> (дата обращения 27.04.2016)
13. Об утверждении Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации: пост. Госкомстата РФ от 24.03.1999 N 20 [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/12115601> (дата обращения 27.04.2016)
14. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 30.03.2016) "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О

- минимальном размере оплаты труда": проект федер. Закона Росс. Федерации N 1031440–6 (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 30.03.2016) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/706444>(дата обращения 27.04.2016)
- 15.О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей: пост. Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (ред. от 09.04.2015) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/10135645>(дата обращения 27.04.2016)
- 16.Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: пост. Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1. [Электронный ресурс] // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47274](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274)(дата обращения 27.04.2016)
- 17.Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование / Н.А. Абузярова Москва, 2016. – 58с.
- 18.Алибекова З.А. Особенности материального стимулирования в системе учета оплаты труда / З.А. Алибекова, Е.В. Коваленко // Образование и наука в современных условиях. 2015. – № 4 (5). – С. 271–273.
- 19.Березняк Е.Е. Вопросы оплаты труда: теория и практика // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. – № 21. – С. 144–148.
- 20.Булеева А.С. Автоматизация учетно–аналитической системы управления затратами на оплату труда // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2015. – № 5. – С. 109–111.
- 21.Вайсбурд В.А. Организация оплаты труда – важный элемент кадровой политики и стратегии // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2015. – № 6 (128). – С. 95–100.
- 22.Гаврилова О.В. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда в коммерческих организациях // Вестник Владимирского государственного

- университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2015. – № 4 (6). – С. 97–100.
23. Губарев Р.В. Предпосылки регулирования оплаты труда в коммерческих организациях, подконтрольных государству // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. – № 1–1. – С. 105–106.
24. Диденко Ю.С. Особенности учета расходов на оплату труда / Ю.С. Диденко, Д.А. Лепехина // ScienceTime. 2015. – № 4 (16). – С. 227–230.
25. Дубелевич А.В. Учет и аудит расчетов по оплате труда организации // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2015. – № 25. – С. 129–135.
26. Ефремова Е.А. Повышение эффективности бизнеса: системы оплаты труда и их учетно–аналитическое обеспечение // Наука и Мир. 2015. Т. 2. – № 1 (17). – С. 19–22.
27. Иванов Ю.В. Оплата труда резидентов организации / Ю.В. Иванов, А.М. Лебедев // Проблемы региональной экономики. 2015. – № 29. – С. 3–13.
28. Исаева Т.А. Проблемы исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц при автоматизации расчетов по оплате труда / Т.А. Исаева, Л.Н. Алайкина, Н.А. Новикова // Аграрный научный журнал. 2015. – № 11. – С. 75–79.
29. Калинин А.В. Актуальные проблемы оплаты труда: анализ основных статистических показателей // Научный поиск. 2015. – № 2.4. – С. 74.
30. Кек–Манджиева З.В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда в организации // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. – № 42. – С. 90–96.
31. Кобылинская С.В. К вопросу о минимальном размере оплаты труда // С.В. Кобылинская, А.Х. Шишев // ScienceTime. 2015. – № 10 (22). – С. 156–160.
32. Колосова О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2015. – № 2. – С. 84–89.

- 33.Крайнова И.М. Расходы на оплату труда: актуальные вопросы расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами / И.М. Крайнова, Н.А.Савельева // Достижения вузовской науки. 2015. – № 16. – С. 137–144.
- 34.Кромов С.А. Преимущества системы грейдов и ее отличия от тарифной системы оплаты труда / С.А. Кромов, Н.Т. Кожанов // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. 2015. – № 3. – С. 45–48.
- 35.Кузнецов С.А. Совершенствование системы оплаты труда / С.А. Кузнецов, В.А. Забудьков // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. – № 7–8. – С. 90–94.
- 36.Кузнецова В.В. Актуальные вопросы учета и аудита расчетов по оплате труда // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. – № 44. – С. 117–121.
- 37.Курбангалеева О.А. Корректировка среднего заработка при повышении оплаты труда // Советник в сфере образования. 2015. – № 6. – С. 73–80.
- 38.Лопатин Д.В. Современные проблемы реализации принципа социальной справедливости в сфере оплаты труда: федеральный и региональный срезы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2015. – № 2 (21). – С. 26–36.
- 39.Лямкин И.В. Разработка и внедрение систем оплаты труда на основе комплексной оценки рабочих мест // Наука и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов. 2015. – № 2 (18). – С. 102–109.
- 40.Максименкова Е.А. Единые рекомендации по оплате труда на 2015 год // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. 2015. – № 2 (122). – С. 57–65.
- 41.Максименкова Е.А. Единые рекомендации по оплате труда на 2016 год // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. 2016. – № 3 (135). – С. 57–61.
- 42.Марченкова И.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Территория науки. 2015. – № 3. – С. 124–129.

43. Молчанова В.В. Грейдовая система оплаты труда / В.В. Молчанова, В.Г. Павлова // Новое слово в науке: перспективы развития. 2015. – № 1 (3). – С. 215–216.
44. Назаренко Е.С. Ошибки расчетов по оплате труда // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. 2015. – № 14. – С. 102–105. 0
45. Николаевская М.Л. Современный подход к оплате труда // Вестник научных конференций. 2015. – № 2–4 (2). – С. 106–109.
46. Николаевская М.Л. Современный подход к оплате труда // Научный альманах. 2015. – № 10–1 (12). – С. 303–306.
47. Никольский А.В. Отличительные особенности системы организации и нормирования труда при разных формах оплаты труда // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2015. – № 11–2. – С. 114–118.
48. Парушина Н.В. Контроль управления эффективностью труда работников сферы предпринимательства: оплата труда / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева, И.О. Кулик // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. Т. 10. – № 6. – С. 329–336.
49. Перевозкин К.А. Виды и формы оплаты труда / К.А. Перевозкин, А.А. Шауло // Молодежь и наука. 2014. – № 2. – С. 35.
50. Петрищев В.А. Труд: Понятие, интенсивность и оплата // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. – № 1–1. – С. 27–32.
51. Попков А.А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда // Современная наука. 2015. – № 4. – С. 61–64.
52. Потеев А.Т. Оплата труда и организация ее взаимосвязи с количеством, качеством и производительностью труда / А.Т. Потеев, М.А. Потеева, И.А. Чечина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. – № 7–1. – С. 161–165.

- 53.Пронин А.А. Вопросы оплаты труда как формы управления персоналом на страницах журнала «человек и труд» // TheGenesisofGenius. 2015. Т. 2. – № 2. – С. 20–26.
- 54.Сабетова Т.В. Минимальный размер оплаты труда как важнейший инструмент государственного регулирования рынка труда / Т.В. Сабетова, К.И. Кремер // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. – № 42. – С. 81–88.
- 55.Савельева Е.А. Актуальные вопросы совершенствования систем стимулирующих выплат в условиях применения новых систем оплаты труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. – № 8–1. – С. 188–192.
- 56.Сай И.А. Особенности действующей практики учёта и аудита расчётов по оплате труда организации // Социально–экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2015. – № 1. – С. 92–96.
- 57.Семененко В.С. Оплата труда как одна из функций управления персоналом // Инновационная наука. 2015. – № 10–2. – С. 124–128.
- 58.Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю. Командная организация труда и особенности его оплаты / Н.Н. Симоненко, М.Ю. Пашковский // Международный журнал экспериментального образования. 2015. – № 3–1. – С. 133–135.
- 59.Смоляков С.М. «Золотая» оплата труда как новый способ заработной платы в современной российской экономике // Вестник Югорского государственного университета. 2015. – № S3–2 (38). – С. 105–107.
- 60.Соколова Л.А. Методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях / Л.А. Соколова, В.Е.Илюшин // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2015. – № 4. – С. 229–234.

61. Сашко А.В. Практические особенности учёта и аудита расчётов по оплате труда публичных акционерных обществ // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. – № 34. – С. 55–58.
62. Федосеева Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2015. – № 1 (51). – С. 187–190.
63. Халитова Л.Р. Оплата труда – сущностный элемент социально-экономической модернизации механизма воспроизводства рабочей силы // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2015. – № 2 (52). – С. 216–219.
64. Хареба Е.В. Оплата труда персонала как элемент социальной политики организации / Е.В. Хареба, Н.А. Череповская // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. – № 1–4. – С. 156–158.
65. Чекмарев О.П. Мотивация повышения производительности труда наемных работников: факторы дефицита кадров, размера и дифференциации оплаты труда // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. – № 38. – С. 184–190.
66. Черникова Е.В. Неформальные взаимодействия в сфере оплаты труда как социальные практики // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2015. – № 3. – С. 91–95.
67. Эрдынеева Ж.Д. Совершенствование системы оплаты труда работников на предприятии // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. – № 43. – С. 85–89.
68. Яшкова Т.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / Т.С. Яшкова, В.К. Стародубцева // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2015. – № 5. – С. 311–314.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**  
**Бухгалтерский баланс на 1 января 2016 год**

Форма №1 по ОКУД  
 Дата (год, месяц, число)

Организация: ООО «Томский сервисный центр»  
 Идентификационный номер налогоплательщика  
 Вид деятельности: Ремонт компьютерной техники  
 Организационно–правовая форма / форма собственности: Общество с  
 ограниченной ответственностью  
 Единица измерения: рублей  
 местонахождение (адрес) 634003, Россия, г.Томск, пр. Фрунзе 109

КОДЫ	
0710001	
002213109	
6726001750	
–	
47	16
384/385	

Наименование показателя	Код	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>АКТИВ</b>			
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Нематериальные активы	1110	275	163
Результаты исследований и разработок	1120		
Нематериальные поисковые активы	1130		
Материальные поисковые активы	1140		
Основные средства	1150	59990	61881
Доходные вложения в нематериальные ценности	1160	29978	25810
Финансовые вложения	1170	441	443
Отложенные налоговые активы	1180	1431	1498
Прочие внеоборотные активы	1190		
Итого по разделу I		91840	89632
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	1210	37877	26496
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	4392	2847
Дебиторская задолженность	1230	37617	55127
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240		
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	3435	2346
Прочие оборотные активы	1260		
Итого по разделу II	1200	83321	86816
<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>175161</b>	<b>176448</b>

Наименование показателя	Код показателя	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>ПАССИВ</b>			
<b>III. КАПИТАЛЫ И РЕЗЕРВЫ</b>	<b>1310</b>	<b>75435</b>	<b>75435</b>
Уставный капитал			
Собственные акции выкупленные у акционеров	1320		
Переоценка внеоборотных активов	1340		
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	390	390
Резервный капитал	1360	8542	8542
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	28616	27733
Итого по разделу III	1300	112983	112100
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	1410		
Отложенные налоговые обязательства	1420		99
Оценочные обязательства	1430		
Итого по разделу IV	1450		99
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Заемные средства	1510	17749	17742
Кредиторская задолженность	1520	42983	44369
Доходы будущих периодов	1530		15
Оценочные обязательства	1540		
Прочие обязательства	1550		
Итого по разделу V	1500	62178	64249
<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>175161</b>	<b>176448</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**  
**Бухгалтерский баланс на 1 января 2015 год**

Форма №1 по ОКУД  
 Дата (год, месяц, число)

Организация: ООО «Томский сервисный центр»  
 Идентификационный номер налогоплательщика  
 Вид деятельности: Ремонт компьютерной техники  
 Организационно–правовая форма / форма собственности: Общество с  
 ограниченной ответственностью  
 Единица измерения: рублей

местонахождение (адрес) 634003, Россия, г.Томск, пр. Фрунзе 109

КОДЫ	
0710001	
002213109	
6726001750	
–	
47	16
384/385	

Наименование показателя	Код	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>АКТИВ</b>			
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Нематериальные активы	1110	1630	1630
Результаты исследований и разработок	1120		
Нематериальные поисковые активы	1130		
Материальные поисковые активы	1140		
Основные средства	1150	618810	599900
Доходные вложения в нематериальные ценности	1160	258100	274090
Финансовые вложения	1170	4430	6830
Отложенные налоговые активы	1180	14980	11470
Прочие внеоборотные активы	1190		32020
Итого по разделу I		896320	893920
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	1210	264960	269430
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	28470	14780
Дебиторская задолженность	1230	551270	532420
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240		
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	23460	21220
Прочие оборотные активы	1260		
Итого по разделу II	1200	868160	899800
<b>БАЛАНС</b>	1600	1764480	1825640

Наименование показателя	Код показателя	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>ПАССИВ</b>			
<b>III. КАПИТАЛЫ И РЕЗЕРВЫ</b>	<b>1310</b>	<b>754350</b>	<b>754350</b>
Уставный капитал			
Собственные акции выкупленные у акционеров	1320		
Переоценка внеоборотных активов	1340		
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	3900	4200
Резервный капитал	1360	85420	85420
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	277330	315470
Итого по разделу III	1300	1121000	1249070
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	1410		
Отложенные налоговые обязательства	1420	990	870
Оценочные обязательства	1430		
Итого по разделу IV	1450	990	870
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Заемные средства	1510	177420	187560
Кредиторская задолженность	1520	443690	412360
Доходы будущих периодов	1530	150	540
Оценочные обязательства	1540		
Прочие обязательства	1550		
Итого по разделу V	1500	642490	589410
<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>1764480</b>	<b>1825640</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**  
**Бухгалтерский баланс на 1 января 2014 год**

Форма №1 по ОКУД  
 Дата (год, месяц, число)

Организация: ООО «Томский сервисный центр»  
 Идентификационный номер налогоплательщика  
 Вид деятельности: Ремонт компьютерной техники  
 Организационно–правовая форма / форма собственности: Общество с  
 ограниченной ответственностью  
 Единица измерения: рублей  
 местонахождение (адрес) 634003, Россия, г.Томск, пр. Фрунзе 109

КОДЫ		
0710001		
002213109		
6726001750		
–		
47	16	
384/385		

Наименование показателя	Код	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>АКТИВ</b>			
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Нематериальные активы	1110	1630	1630
Результаты исследований и разработок	1120		
Нематериальные поисковые активы	1130		
Материальные поисковые активы	1140		
Основные средства	1150	599900	610650
Доходные вложения в нематериальные ценности	1160	274090	274090
Финансовые вложения	1170	6830	6830
Отложенные налоговые активы	1180	11470	10450
Прочие внеоборотные активы	1190	32020	22190
Итого по разделу I		893920	925840
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	1210	264960	269430
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	28470	14780
Дебиторская задолженность	1230	551270	532420
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240		
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	23460	21220
Прочие оборотные активы	1260		
Итого по разделу II	1200	868160	899800
<b>БАЛАНС</b>	1600	1764480	1825640

Наименование показателя	Код показателя	На начало отчетного года	На конец отчетного года
<b>ПАССИВ</b>			
<b>III. КАПИТАЛЫ И РЕЗЕРВЫ</b>	1310	754350	754350
Уставный капитал			
Собственные акции выкупленные у акционеров	1320		
Переоценка внеоборотных активов	1340		
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	3900	4200
Резервный капитал	1360	85420	85420
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	277330	315470
Итого по разделу III	1300	1121000	1249070
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	1410		
Отложенные налоговые обязательства	1420	990	870
Оценочные обязательства	1430		
Итого по разделу IV	1450	990	870
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Заемные средства	1510	177420	187560
Кредиторская задолженность	1520	443690	412360
Доходы будущих периодов	1530	150	540
Оценочные обязательства	1540		
Прочие обязательства	1550		
Итого по разделу V	1500	642490	589410
<b>БАЛАНС</b>	1700	1764480	1825640

# ПРИЛОЖЕНИЕ Г

## Лицевой счет работника предприятия

ООО «Томский сервисный центр»

по ОКПО

14001731

наименование организации

Сборно-ремонтный отдел

структурное подразделение

ЛИЦЕВОЙ СЧЕТ

Номер документа	Расчетный период		Категория персонала	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Код места жительства	Состояние в браке	Количество детей	Дата	
	с	по							поступления на работу	Увольнения
14	01.01.2015		Рабочий	770077007700	777-777-777 77	40287046000	Состоит в зарегистрированном браке	-	15.07.2014	

Фамилия, имя, отчество

Добродеев Игорь Анатольевич

Табельный номер

14

Дата рождения

11.01.1984

Отметка о приеме на работу, переводе, увольнении, изменение в оплате труда						Отметка об использовании отпуска							Удержания и взносы				Сумма предоставленных льгот (сумма стандартных налоговых вычетов), руб.		
Приказ (распоряжение)		структурное подразделение	Должность (специальность, профессия)	условия труда	тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб.	вид отпуска	приказ (распоряжение)		за период		дата		количество дней календарных	вид удержания (номер и дата документа)	период удержания			сумма удержания, руб. или процент	размер удержания за месяц (период), руб.
дата	номер						дата	номер	с	по	начала	окончания			с	по			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
15.07.2014	17-К	Сборно-ремонтный	Инженер ПК техники	Нормальные	30 000	Ежегодный основной оплачиваемый	05.06.2015	25-К	15.07.2014	14.07.2015	15.06.2015	28.06.2015	14	Приказ директора № 17 от 12.03.2015	01.03.2015	01.08.2015	10 000	2 000	-

Месяц	Отработанные дни (часы)				по видам оплат						Удержано и зачтено, руб.					Всего к оплате, руб.	
	код	количество	код	количество	Заработная плата	Премия	Отпускные	пособие по временной нетрудоспособности			всего	выдано за первую половину месяца	налог на доходы	Исполнительный лист	отпускные		всего
								код									
	код			код			месяц	дни	сумма	код							
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36
Январь 2015		15 (120)			30 000						30 000	6 960	3 900			10 860	19 140
Февраль 2015		19 (152)			30 000						30 000	13 730	3 900			17 630	12 370
Март 2015		15 (120)			21 428			Март	17-24	7720	29 148	11 180	3 789	2 000		16 969	12 179
Апрель 2015		22 (175)			30 000	5 000					35 000	13 050	4 550	2 000		19 600	15 400
Май 2015		18 (143)			30 000						30 000	11 600	3 900	2 000		17 500	12 500
Июнь 2015		11 (87)			15 714		14 217				29 931	11 180	3 891	2 000	12369	29 440	491
Июль 2015		23 (184)			30 000						30 000	13 040	3 900	2 000		18 940	11 060
Август 2015		21 (168)			30 000	3 000					33 000	12 400	4 290			16 690	16 310

Бухгалтер

\_\_\_\_\_

личная подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.